O R D O N N A N C E

rendue le vingt octobre deux mille onze en application de l'article L.337-1. du Code du Travail relative à la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes par Monsieur le président de chambre à la Cour d'appel Edmond GERARD, délégué par le Président de la Cour supérieure de justice, assisté du greffier Isabelle HIPPERT,

sur l'appel relevé par A, demeurant à D-(…),

entre :

A, demeurant à D-(…),

comparant par Maître Claude SCHMARTZ, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée B s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

comparant par Maître Alain BINGEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

Ayant été licenciée pour absences non justifiées suivant courrier recommandé du 20 juin 2011 et lui notifié le 24 juin 2011, A a, par requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch le 8 juillet 2011, fait convoquer son employeur, la s.à r.l. B, devant le président du tribunal du travail pour, en application de l'article L.337-1 du code du travail, voir constater la nullité de son licenciement et obtenir son maintien, respectivement sa réintégration dans son poste de travail au motif que le licenciement serait intervenu alors qu'elle se trouvait enceinte.

Par ordonnance rendue contradictoirement le 28 août 2011, le Président du tribunal du travail de Diekirch a rejeté la demande au motif que « le certificat médical de grossesse finalement établi en bonne et due forme le 4 juillet 2011 n'a été communiqué à B que le 6 juillet 2011 seulement, c'est-à-dire hors délai. »

Par requête déposée au greffe de la Cour le 16 septembre 2011, A a régulièrement interjeté appel contre cette ordonnance.

Elle fait exposer qu'en date du 27 juin 2011 sa grossesse a été médicalement constatée par l'établissement d'un « Mutterpass » et d'un « Gravidogramm » ; qu'elle en a informé son employeur en date du 1er juillet 2011 par l'envoi d'un SMS ; que par lettre-fax du 1er juillet 2011 son avocat allemand, Maître Markus EIFEL, a informé son employeur de sa grossesse et lui a fourni le « Mutterpass » certifiant qu'elle était enceinte ; qu'une attestation médicale a en plus été envoyée à l'employeur par l'avocat allemand en date du 6 juillet 2011.

Elle fait plaider que par définition même du terme « Mutterpass », ce dernier est remis à une femme uniquement après que la grossesse a été officiellement constatée ; qu'il y a partant lieu de réformer l'ordonnance rendue en date du 24 août 2011 en constatant que la partie appelante a justifié de son état dans le délai en versant à son employeur le « Mutterpass », pièce qui prouve sa grossesse.

La s.à r.l. B demande la confirmation de l'ordonnance entreprise en soulignant que le document dit « Mutterpass » n'est pas reconnu au Luxembourg, que par ailleurs il n'est pas signé et n'indique rien quant à la durée déjà acquise de la grossesse.

Elle ajoute que le certificat établi le 4 juillet 2011 et envoyé à l'employeur le 6 juillet 2011 doit être écarté comme étant hors délai.

A explique l'absence d'indication de la durée de la grossesse déjà acquise au « Mutterpass » par l'impossibilité de déterminer correctement cette durée en début de grossesse.

L'article L.337-1.(1) du code du travail dispose :
« Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement.
En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, la femme salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la signification du congé, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée. »

L'ordonnance entreprise a correctement retenu que dans la mesure où à la date de la notification du licenciement sa grossesse n'avait pas encore été médicalement constatée, A devait, pour prospérer dans sa demande, justifier conformément à l'alinéa 2 de l'article L.337-1 susdit que dans les huit jours de cette notification elle a informé la s.à r.l. B de son état par la production d'un certificat médical par lettre recommandée ou par un moyen de communication écrite équivalent, ce délai ayant expiré en l'occurrence le 4 juillet 2011.

Il est admis que l'envoi d'une lettre recommandée n'est pas une formalité substantielle et n'exclut pas d'autres modes de preuve, mais il convient cependant de déduire du texte formel des articles L.331-2 et L.337-1.(1) du code du travail que l'information de l'employeur doit être faite par écrit et que notamment un certificat médical, établi nécessairement sous forme d'un écrit, doit lui être transmis.

Le document dit « Mutterpass », portant le cachet de deux médecins-gynécologues et comportant un « Gravidogramm » contenant certaines indications spécifiques à une grossesse, doit, au risque de lui enlever toute signification raisonnable, être assimilé à un certificat médical valant constatation de la grossesse.

L'envoi de ce document en annexe à la lettre du 1er juillet 2011 envoyé par fax à l'employeur par les soins de l'avocat allemand de la requérante doit par conséquent être considéré comme répondant aux exigences de l'article L.337-1.(1) alinéa 2 du code du travail.

L'attestation de grossesse établie par les mêmes gynécologues le 4 juillet 2011 et envoyée à l'employeur le 6 juillet 2011 ne fait que confirmer, à titre superfétatoire, l'information du 1er juillet 2011.

Il résulte des développements qui précèdent que l'appel est fondé et que l'ordonnance du 24 août 2011 est à réformer dans le sens voulu par l'appelante.

A sollicite une indemnité de procédure de 1.500 €.

Cette demande est à rejeter, l'appelante n'ayant pas établi qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais par elle exposés non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS :

le président de la troisième chambre, à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, siégeant comme juge d'appel dans le cadre de l'article L.337-1. du Code du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

le déclare fondé,

réformant :

déclare la demande de A fondée,

constate la nullité du licenciement et ordonne le maintien de A à son poste de travail,

rejette la demande basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne la s.à r.l. B aux frais et dépens des deux instances.