Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Ordonnance N° 51/26 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Numéro CAL-2026-00227 du rôle

ORDONNANCE

rendue le trente avril deux mille vingt-six en matière de droit du travail en application de l'article L.337-1 du Code du travail par Monsieur Alain THORN, président de la Cour d'appel, présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, assisté de Madame le greffier Stephanie MENDES,

sur une requête d'appel déposée le 16 mars 2026 par la société anonyme SOCIETE1.) S.A., représentée par Maître Bernard FELTEN, avocat à la Cour, dans une affaire se mouvant

Entre :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le no NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante, comparant par Maître Agathe SEKROUN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Bernard FELTEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE2.),

intimée, comparant par elle-même.

Par requête déposée le 17 décembre 2025 au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette, PERSONNE1.) a fait convoquer son employeur, la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après la société SOCIETE1.)) devant le président du tribunal du travail aux fins de voir constater la nullité de son licenciement, notifié par courrier recommandé du 3 décembre 2025 et ordonner son maintien et, le cas échéant, sa réintégration au sein de la société défenderesse, conformément aux dispositions des articles L. 337-1 (1) et L. 124-12 (4) du Code du travail.

Elle a réclamé en outre une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

PERSONNE1.) faisait valoir qu'elle était entrée au service de la partie défenderesse en qualité d'infirmière, en vertu d'un contrat à durée indéterminée conclu le 12 août 2024 stipulant une période d'essai de six mois; que par courrier recommandé du 3 décembre 2025, la défenderesse lui avait notifié la résiliation de son contrat de travail, moyennant un délai de préavis de 24 jours, prenant cours le 4 décembre 2025 et venant à expiration le 28 décembre 2025, avec dispense de toute prestation de travail pendant la période de préavis ; que le licenciement attaqué avait été notifié le dernier jour du congé de maternité de la requérante ; que l'article L. 337-1 (1) du Code du travail interdit pourtant à l'employeur de résilier le contrat de travail pendant la période de protection liée à la maternité, laquelle protection aurait été applicable jusqu'au 3 décembre 2025 inclus et que le licenciement litigieux serait partant nul et de nul effet.

La défenderesse concluait à l'irrecevabilité de la demande adverse.

La société anonyme SOCIETE1.) soutenait que la requérante aurait été licenciée dès le 20 janvier 2025, et que le courrier daté du 3 décembre 2025 ne constituerait pas une nouvelle lettre de licenciement, mais se bornerait à « *reprendre le processus de résiliation* » d'ores et déjà enclenché.

Elle se prévalait à cet égard d'un passage du courrier du 3 décembre 2025 libellé comme suit : « (…) *nous vous informons que le processus de résiliation de votre contrat de travail à l'essai, conclu en date du 12 août 2024, reprend (…). Conformément à l'article L. 121-5 (4) du Code du travail, votre préavis est de 24 jours. Celui-ci débutera le 4 décembre 2025, suite à la fin de votre congé maternité le 3 décembre 2025, et expirera le 28 décembre 2025 au soir.* (…) ».

Selon la société SOCIETE1.), la période d'essai aurait été suspendue pendant la période du congé de maternité susvisée.

La demande fondée sur l'article L. 337-1 (1) du Code du travail serait tardive, au motif que PERSONNE1.) aurait omis d'agir dans les quinze jours suivant la résiliation intervenue le 20 janvier 2025.

PERSONNE1.) réaffirmait qu'elle était en congé de maternité jusqu'au 3 décembre 2025 inclus et que la résiliation de son contrat de travail ne serait intervenue que par la notification du courrier recommandé du 3 décembre 2025.

Le délai de quinzaine édicté à l'article L. 337-1(1) susvisé n'aurait commencé à courir qu'à la suite de la notification de ce courrier, de sorte que la requérante ne serait nullement forclose à agir.

Par ordonnance n° 455/2026, rendue en date du 3 mars 2026, la présidente du tribunal du travail a déclaré la demande recevable, dit « *nul et sans effet* » le licenciement notifié en date du 3 décembre 2025 et ordonné la réintégration de la requérante au sein de la société SOCIETE1.).

Pour statuer ainsi, la présidente du tribunal du travail a considéré que le contrat de travail en cause avait été résilié avec préavis par courrier recommandé notifié le 3 décembre 2025 « *au regard ses termes* » ; que cette notification était intervenue le dernier jour du congé de maternité de la requérante, « *soit pendant la période légalement protégée* » ; que le licenciement litigieux était partant nul et sans effet, en application de l'article L.337-1 (1) du Code du travail et qu'il y avait lieu d'ordonner le maintien de la requérante au sein de la défenderesse, en application de l'article L.124-12 (4) du même Code.

Par requête déposée le 16 mars 2026 au greffe de la Cour, la société SOCIETE1.) a régulièrement interjeté appel de cette ordonnance qui lui avait été notifiée en date du 6 mars 2026.

L'appelante demande à la juridiction de ce siège de constater que le contrat de travail conclu entre les parties au litige a été résilié par lettre recommandée du 20 janvier 2025 et que la demande adverse, déposée en date du 17 décembre 2025, doit partant être déclarée irrecevable pour cause de tardiveté, par réformation de l'ordonnance déférée.

La société anonyme SOCIETE1.) soutient que le licenciement serait intervenu par courrier recommandé du 20 janvier 2025, de sorte que la demande en nullité introduite par la requérante serait tardive, faute d'avoir été déposée dans le délai légal de quinze jours suivant la résiliation du contrat de travail prévu par l'article L.337-1 (1) du Code du travail.

L'employeur fait valoir que l'intimée lui a adressé un compte rendu d'échographie, document considéré « *comme peu pertinent, raison pour laquelle il a maintenu le licenciement notifié en date du 20 janvier 2025* » et qu'il a confirmé sa décision à l'SOCIETE2.), l'organisation syndicale de l'intimée, par courrier daté du 27 janvier 2025.

L’appelante fait valoir à cet égard que la partie adverse est restée en défaut de lui notifier un certificat médical attestant de sa grossesse dans un délai de huit jours à compter de la notification de la lettre de licenciement.
A partir du 23 janvier 2025 et jusqu’au 17 juillet 2025, la partie adverse aurait été dispensée de travailler.

Selon l’appelante, la période de préavis de 24 jours aurait « *été suspendue, pour reprendre à l’issue de son congé de maternité qui a pris fin le 3 décembre 2025 avec reprise théorique de son poste au 4 décembre 2025* ».

Le courrier du 3 décembre 2025 ne devrait en aucun cas être considéré comme courrier de licenciement. En effet, celui-ci viserait uniquement à rappeler au salarié la validité et l’effectivité du licenciement notifié en date du 20 janvier 2025 et à préciser le début et la fin du préavis eu égard à la suspension du contrat mentionnée ci-dessus.

Selon la société SOCIETE1.), le courrier du 3 décembre 2025 serait dépourvu de la moindre ambiguïté à cet égard, étant donné qu’il contiendrait la précision suivante : « *le processus de résiliation du contrat de travail … reprend conformément aux termes mentionnés dans le courrier recommandé avec accusé de réception du 20 janvier 2025* ».

De son côté, PERSONNE1.) affirme qu’elle a été licenciée par courrier du 3 décembre 2025, lequel courrier constituerait « *un acte autonome* ».

Selon les propres termes employés par la partie adverse dans ce même courrier, il s’agirait d’une lettre de licenciement outre que l’employeur y fixerait la période de préavis et dispenserait l’intimée de toute prestation de travail.

Le délai de quinzaine édicté à l’article L. 337-1(1) susvisé n’aurait commencé à courir qu’à la suite de la notification de ce courrier, de sorte que la requérante ne serait nullement forclose à agir.

La demande serait en outre fondée puisque le licenciement litigieux aurait été notifié le dernier jour du congé de maternité, partant pendant la période légale de protection.

L’intimée affirme qu’elle a annoncé son état de grossesse à l’employeur lors d’un entretien qui s’est tenu le 20 janvier 2025 et qu’elle lui a transmis par la suite, premièrement, par message électronique, un rapport d’échographie, le lendemain de cet entretien et, deuxièmement, le certificat médical afférent le jour même de son établissement, soit le 23 janvier 2025, tant par message électronique que par courrier recommandé avec demande d’avis de réception.

PERSONNE1.) soutient que l’appelante aurait reconnu le caractère opérant des informations qui lui avait été communiquées ainsi, puisque la partie adverse aurait pris acte de l’état de grossesse de l’intimée, entrepris aussitôt des démarches à ce sujet

auprès de la médecine du travail et de la CNS et considéré le contrat de travail comme étant suspendu.

En conclusion, la partie intimée conclut au rejet de l'appel et à la confirmation de l'ordonnance entreprise.

Motifs de la décision

L'article L. 337-1 (1) du Code du travail dispose ce qui suit :

« (1) II 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 notification du congé, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée.

Tout licenciement notifié en violation de l'interdiction de licenciement telle que visée dans les deux alinéas précédents, et, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable, sont nuls et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, la femme salariée peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4).

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées. »

En l'espèce, les parties litigieuses sont en désaccord quant à la date effective de la résiliation du contrat de travail de la requérante.

Il ressort clairement de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception datée du 3 décembre 2025 (cf. pièce I de la farde de l'intimée) que celle-ci concerne la résiliation du contrat de travail conclu le 12 août 2024.

Non seulement ce même courrier mentionne expressément, à titre liminaire, qu'il a pour « *objet* (la) *résiliation de votre contrat de travail* », mais de plus l'employeur y

détermine avec précision la période de préavis, ajoutant que l'intimée est « *dispensée de toute prestation de travail* » dès le début de la période de préavis.
D'autre part, il importe de relever que la société SOCIETE1.) ne conteste pas l'affirmation de l'appelante selon laquelle celle-ci l'a informée verbalement de son état de grossesse lors de l'entretien du 20 janvier 2025, à l'occasion duquel la lettre de licenciement lui a été remise en main propre ; que l'appelante lui a transmis dès le lendemain, par message électronique, un rapport d'échographie mettant en évidence son état de grossesse et qu'elle lui a adressé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le certificat de son gynécologue, dès le 23 janvier 2025, soit le jour même où ce certificat de grossesse a été établi.

Il ressort des pièces versées par l'intimée que ce certificat médical a été réceptionné par l'employeur en date du 28 janvier 2025 (cf. pièce E de la farde de l'intimée).

Il résulte de la combinaison des dispositions édictées aux alinéas 2 et 3 de l'article L.337-1 (1) précité du Code du travail que l'employeur dûment informé de l'état de grossesse de la salariée qu'il vient de licencier est tenu d'annuler le licenciement, autrement dit de revenir sur le licenciement.

Dans le cas contraire, autrement dit lorsque l'employeur refuse d'annuler le licenciement, par exemple, au motif qu'il n'aurait pas été informé régulièrement de la grossesse en question, il est loisible à la salariée concernée d'agir en justice aux fins d'obtenir la constatation de la nullité du licenciement, conformément aux dispositions édictées à l'alinéa 4 de ce même article.

En l'espèce, force est de constater que l'appelante a considéré implicitement qu'elle avait été régulièrement informée de l'état de grossesse de l'intimée en janvier 2025, puisque l'appelante fait valoir avec constance, en termes explicites, que la période d'essai a été suspendue par la suite jusqu'à la fin du congé de maternité, soit le 3 décembre 2025.

Il est rappelé que l'article L.337-3 du Code du travail conditionne la suspension de la période d'essai à l'application de « *la période d'interdiction de licenciement* », laquelle suppose que l'employeur ait été dûment informé de la grossesse.

Or, à supposer que la société SOCIETE1.) ait considéré que la résiliation du contrat de travail avait été valablement opérée par courrier recommandé du 20 janvier 2025 et que ce licenciement avait été maintenu à la suite des informations « *non pertinentes* » communiquées par PERSONNE1.) au sujet de son état de grossesse, l'appelante aurait dû, en toute logique, considérer ce licenciement comme régulier et comme mettant définitivement fin à la relation de travail dès le mois de janvier 2025.

Cependant, le fait est que l'employeur a considéré que la période d'essai était « *suspendue pendant le congé de maternité* » de l'appelante, et qu'il a entrepris des démarches administratives en ce sens, de sorte que l'employeur a considéré

implicitement mais nécessairement que le contrat était maintenu pendant la durée du congé de maternité invoqué par l'appelante.
Le courrier adressé le 27 janvier 2025 par l'appelante à l'SOCIETE2.) (cf. pièce n° 7 de la farde l'appelante), loin de faire état d'un maintien de la procédure de licenciement ou d'une fin de non-recevoir opposée aux informations communiquées par l'intimée, contient des explications circonstanciées de l'appelante visant à établir qu'au moment de la notification de la lettre du 20 janvier 2025, celle-ci ne disposait pas encore des informations requises par l'article L.337-1 (1) du Code du travail et que l'SOCIETE2.) n'avait donc « *aucune raison valable* » de signaler « *un non-respect de la législation* » par l'employeur.

Il importe de relever que, dans ce même courrier, l'employeur fait état des démarches d'ores et déjà entamées afin de tenir compte de l'état de grossesse de sa salariée et de la demande adressée à celle-ci de communiquer le certificat de son gynécologue (« *un certificat d'un gynécologue lui a été demandé afin de respecter les exigences administratives du STI* »).

Il suit de là que la juridiction du premier degré a retenu, à bon droit, que le contrat de travail en cause avait été résilié par courrier recommandé avec demande d'avis de réception du 3 décembre 2025 ; que le délai de quinzaine prévu par l'article L.337-1 (1), alinéa 4 du Code du travail devait « *être apprécié à compter du 3 décembre 2025* » et que la demande, déposée en date du 17 décembre 2025, avait été introduite endéans le délai légal.

Il est constant en cause et non autrement contesté que PERSONNE1.) était en congé de maternité jusqu'au 3 décembre 2025 inclus.

La notification du licenciement en cause a donc eu lieu à un moment où l'intimée bénéficiait encore de la protection légale contre le licenciement édictée par la disposition légale citée plus haut, de sorte que c'est à bon droit que la juridiction du premier degré a déclaré le licenciement nul et sans effet et ordonné la réintégration de PERSONNE1.) au sein de la société appelante.

En conséquence, la décision entreprise est à confirmer.

PAR CES MOTIFS,

le président de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, président de la Cour d'appel, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme l’ordonnance entreprise,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l’instance d’appel.

La lecture de la présente ordonnance a été faite en la susdite audience publique par Alain THORN, président de la Cour d’appel, en présence du greffier Stephanie MENDES.