



Presse et Information

Cour de justice des Communautés européennes

COMMUNIQUE DE PRESSE n° 98/09

Luxembourg, le 29 octobre 2009

Arrêt dans l'affaire C-63/08
Virginie Pontin / T-Comalux SA

Les travailleuses enceintes licenciées doivent bénéficier d'une protection juridictionnelle efficace des droits qu'elles tirent du droit communautaire

Si le seul recours ouvert par la législation nationale à des travailleuses licenciées pendant leur grossesse n'accorde pas de délais de recours adéquats, cette législation introduit un traitement moins favorable lié à la grossesse et constitue une discrimination contre les femmes salariées

Le code du travail luxembourgeois portant transposition de la directive 92/85/CEE¹, interdit le licenciement d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement. Il soumet l'action en justice de la salariée licenciée pendant sa grossesse à un délai de quinze jours, à compter de la date de la résiliation du contrat pour introduire une action en nullité du licenciement et en réintégration au sein de l'entreprise concernée.

Mme Virginie Pontin a travaillé à partir de novembre 2005 pour l'entreprise luxembourgeoise T-Comalux. Le 25 janvier 2007, son licenciement lui a été notifié avec effet immédiat "pour faute grave" en raison "d'une absence injustifiée pendant plus de trois jours". Le lendemain, Mme Pontin a indiqué à T-Comalux qu'elle était enceinte et que son licenciement était nul en vertu de la protection juridique conférée aux travailleuses enceintes. En l'absence de réponse de la société et s'estimant victime d'un licenciement abusif, elle a saisi, le 18 avril 2007, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette (Luxembourg) afin de faire constater la nullité de son licenciement.

Le tribunal du travail demande à la Cour de justice, en substance, si le droit communautaire s'oppose à une législation nationale qui, d'une part, soumet l'action en justice des travailleuses enceintes licenciées pendant leur grossesse à des délais brefs, susceptibles de les priver de la possibilité d'introduire une action en justice pour faire valoir leurs droits et d'autre part, les prive de la possibilité, ouverte à tout autre salarié licencié, d'introduire une action en dommages et intérêts contre l'employeur.

La Cour rappelle que les États membres sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour permettre aux personnes qui s'estiment lésées de pouvoir faire valoir leurs droits en justice conformément au principe de protection juridictionnelle des droits conférés aux justiciables par le droit communautaire. Ainsi, les travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes doivent être protégées contre les conséquences d'un licenciement qui serait illégal. Les mesures nationales doivent être de nature à assurer une protection juridictionnelle effective et efficace, avoir un effet dissuasif réel à l'égard de l'employeur et être en tout cas adéquates au préjudice subi. Il appartient à la juridiction nationale, qui seule, a une connaissance directe des modalités procédurales de recours en droit interne, de vérifier si ces principes sont respectés.

Le délai de recours de quinze jours

Si la Cour a reconnu que les États membres peuvent fixer des délais raisonnables pour introduire une action en justice, de tels délais ne doivent pas rendre impossible ou excessivement difficile

¹ Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE), (JO L 348, p. 1).

l'exercice des droits conférés par le droit communautaire. À cet égard, les modalités procédurales afférentes à l'action en nullité et en réintégration du salarié licencié semblent entraîner des inconvénients de nature à rendre excessivement difficile la mise en œuvre des droits que les travailleuses enceintes tirent du droit communautaire.

Concernant le délai de quinze jours, la Cour considère en effet que ce délai est particulièrement court pour se faire utilement conseiller ainsi que, le cas échéant, introduire une action en nullité ou en réintégration dans l'entreprise. De surcroît, plusieurs jours comptabilisés dans ce délai pourraient s'écouler avant que la femme enceinte ne reçoive la lettre l'informant de son licenciement, dès lors qu'il semblerait que ce délai commence à courir, conformément à la jurisprudence des juridictions luxembourgeoises, à partir du dépôt à la poste de la lettre de licenciement et non à compter de sa réception. **Si la juridiction de renvoi venait à considérer, après les vérifications juridiques et factuelles qui lui incombent, que le délai de forclusion de quinze jours ne respecte pas l'exigence de protection juridictionnelle effective des droits conférés aux justiciables par le droit communautaire, ce délai serait contraire à la directive 92/85.**

L'exclusion de l'action en dommages et intérêts

Selon la juridiction de renvoi, le seul recours ouvert à une femme enceinte ayant été licenciée pendant sa grossesse est l'action en nullité et en réintégration dans l'entreprise, à l'exclusion de tout autre recours en matière de droit du travail, tel que l'action en dommages et intérêts.

Dès lors, s'il devait s'avérer, après vérification par la juridiction de renvoi, que les modalités procédurales afférentes à la seule action ouverte en cas de licenciement des travailleuses enceintes ne respectent pas le principe de protection juridictionnelle effective des droits conférés aux justiciables par le droit communautaire, une telle limitation des voies de recours introduit un traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse et constitue donc une discrimination au sens de la directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes².

Si cette juridiction de renvoi venait à constater une telle violation du principe d'égalité de traitement au sens de la directive 76/207/CEE, il lui incomberait d'interpréter les règles internes de compétence dans toute la mesure du possible d'une manière telle qu'elles contribuent à mettre en œuvre l'objectif consistant à garantir une protection juridictionnelle des droits que les femmes enceintes tirent du droit communautaire.

RAPPEL: Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit communautaire ou sur la validité d'un acte communautaire. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème identique.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Le [texte intégral](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse: Marie-Christine Lecerf 📞 (+352) 4303 3205

² Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 39, p. 40), telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil, du 23 septembre 2002 (JO L 269, p. 15).