



## COMMUNIQUE DE PRESSE n° 108/24

Luxembourg, le 27 juin 2024

Arrêt de la Cour dans l'affaire C-284/23 | Haus Jacobus

### Une travailleuse enceinte doit bénéficier d'un délai raisonnable pour pouvoir contester son licenciement en justice

*Un délai de deux semaines pour demander l'admission d'un recours tardif semble être trop bref*

Une employée d'une maison de soins conteste devant un tribunal du travail allemand son licenciement. Elle se prévaut de l'interdiction de licencier une femme enceinte. Le tribunal du travail estime qu'il devait normalement rejeter le recours comme tardif.

En effet, quand l'employée a eu connaissance de sa grossesse et a introduit le recours, le délai ordinaire de trois semaines suivant la notification par écrit du licenciement, prévu par le droit allemand, avait déjà expiré. De plus, l'employée a omis d'introduire une demande d'admission du recours tardif dans le délai supplémentaire de deux semaines <sup>1</sup> prévu par ce droit.

Le tribunal du travail se demande, toutefois, si la réglementation allemande en cause est compatible avec la directive sur les travailleuses enceintes <sup>2</sup>. Il a, dès lors, interrogé, la Cour de justice à ce sujet.

La Cour constate que, selon la réglementation allemande, une travailleuse enceinte ayant connaissance, au moment de son licenciement, de sa grossesse dispose d'un délai de trois semaines pour former un recours <sup>3</sup>.

En revanche, une travailleuse n'ayant pas connaissance de sa grossesse avant l'expiration de ce délai, et ce pour un motif qui ne lui est pas imputable, ne dispose que de **deux semaines** pour demander à pouvoir former un tel recours.

**Selon la Cour, un délai si bref, en particulier comparé avec le délai ordinaire de trois semaines, semble incompatible avec la directive <sup>4</sup>. En effet, compte tenu de la situation dans laquelle se trouve une femme en début de grossesse, il semble de nature à rendre très difficile, pour la travailleuse enceinte, la possibilité de se faire utilement conseiller et, le cas échéant, de rédiger et d'introduire une demande d'admission du recours tardif ainsi que le recours proprement dit.**

Il revient, toutefois, au tribunal du travail de vérifier si tel est effectivement le cas.

**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 de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. 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 similaire.

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

Le [texte intégral et, le cas échéant, le résumé](#) de l'arrêt sont publiés sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse : Amanda Nouvel ☎ (+352) 4303 2524.

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur « [Europe by Satellite](#) » ☎ (+32) 2 2964106.

**Restez connectés !**



<sup>1</sup> Suivant la cessation de l'empêchement de former le recours.

<sup>2</sup> [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.

<sup>3</sup> Après l'expiration de ce délai, le licenciement est réputé valable, sauf si une demande d'admission du recours tardif est introduite.

<sup>4</sup> Dans son arrêt du 29 octobre 2009, Pontin, [C-63/08](#) (voir aussi le communiqué de presse [n° 98/09](#)), la Cour s'est déjà prononcée en ce sens par rapport à un délai de quinze jours, pour une travailleuse enceinte, pour introduire action en nullité de son licenciement.