

# Version anonymisée

Traduction

C-284/23 – 1

Affaire C-284/23

## Demande de décision préjudicielle

### Date de dépôt :

2 mai 2023

### Juridiction de renvoi :

Arbeitsgericht Mainz (Allemagne)

### Date de la décision de renvoi :

24 avril 2023

### Partie requérante :

TC

### Partie défenderesse :

Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH

[OMISSIS]

**ARBEITSGERICHT**

**MAINZ**

**(TRIBUNAL DU TRAVAIL DE MAYENCE, ALLEMAGNE)**

**ORDONNANCE**

Dans le litige opposant

TC

– partie requérante –

[OMISSIS]

[OMISSIS]

FR

à

Firma Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH, [OMISSIS] Osthofen  
(Allemagne)

– partie défenderesse –

[OMISSIS]

[OMISSIS]

La Cour de justice de l'Union européenne est saisie à titre préjudiciel, conformément à l'article 267 TFUE, de la question de savoir si les dispositions nationales allemandes des articles 4 et 5 de la Kündigungsschutzgesetz (loi sur la protection contre les licenciements), en vertu desquelles même une femme qui bénéficie, en tant que femme enceinte, d'une protection spécifique contre le licenciement est nécessairement tenue, afin de conserver cette protection, de former un recours dans les délais prévus par ces dispositions, sont compatibles avec la 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).

La procédure est suspendue jusqu'à ce que la Cour se soit prononcée sur cette question [OMISSIS].

A. Objet et faits du litige au principal :

La requérante a travaillé en tant qu'aide-soignante employée par la défenderesse à partir du 1<sup>er</sup> août 2022 sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée d'un an. Par lettre du 6 octobre 2022, la défenderesse a résilié ce contrat avec effet au 21 octobre 2022.

Le 9 novembre 2022, il a été médicalement constaté que la requérante était enceinte de sept semaines. Cette dernière en a informé la défenderesse le 10 novembre 2022.

Par lettre du 13 décembre 2022, la requérante a formé devant l'Arbeitsgericht (tribunal du travail) un « recours contre la résiliation du contrat de travail... pour avoir été licenciée le 7 octobre 2022 malgré son état de grossesse ».

B. Le droit national applicable :

L'article 17 de la Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz) (loi sur la protection des mères exerçant une activité professionnelle, suivant une formation ou poursuivant des études, ci-après la « MuSchG ») dispose :

(1) <sup>1</sup>Le licenciement d'une femme est illicite

1. pendant sa grossesse,

2. jusqu'à l'expiration d'une période de quatre mois suivant une fausse couche survenue après la douzième semaine de grossesse et

3. jusqu'à la fin de sa période de protection suivant l'accouchement, et au moins jusqu'à l'expiration d'une période de quatre mois suivant l'accouchement, lorsque l'employeur est informé, à la date du licenciement, de l'état de grossesse, de la fausse couche survenue après la douzième semaine de grossesse ou de l'accouchement ou lorsqu'il en est informé dans un délai de deux semaines suivant la notification du licenciement à l'intéressée. <sup>2</sup>Le dépassement de ce délai ne porte pas préjudice à l'intéressée lorsqu'il est dû à un motif qui ne lui est pas imputable et que l'événement en question est communiqué sans retard à l'employeur. <sup>3</sup>Les deux premières phrases s'appliquent mutatis mutandis aux mesures préparatoires mises en œuvre par l'employeur en vue de licencier l'intéressée.

(2) <sup>1</sup>À titre exceptionnel, l'autorité suprême du Land compétente en matière de sécurité au travail ou l'organisme qu'elle désigne peut, dans des cas particuliers non liés à la condition de la femme pendant la grossesse, après une fausse couche survenue après la douzième semaine de grossesse ou après l'accouchement, déclarer que le licenciement est licite. <sup>2</sup>Le licenciement doit être effectué par écrit et indiquer le motif du licenciement.

Parallèlement, la Kündigungsschutzgesetz (loi sur la protection contre les licenciements, ci-après la « KSchG ») prévoit les dispositions suivantes :

Article 4 – Saisine de l'Arbeitsgericht (tribunal du travail)

<sup>1</sup>Lorsqu'un travailleur souhaite contester un licenciement parce qu'il est socialement injustifié ou, pour d'autres motifs, juridiquement inopérant, il est tenu, dans les trois semaines suivant la notification par écrit du licenciement, de former un recours devant l'Arbeitsgericht (tribunal du travail), tendant à faire constater que le licenciement n'a pas mis fin à la relation de travail. <sup>2</sup>Dans le cadre de l'article 2, le recours tend à faire constater que la modification des conditions de travail est socialement injustifiée ou, pour d'autres motifs, juridiquement inopérante. <sup>3</sup>Lorsque le travailleur a soulevé une objection devant les représentants du personnel (article 3), il joint à la requête les observations desdits représentants. <sup>4</sup>Pour autant que le licenciement est soumis à l'approbation d'une autorité, le délai de saisine de l'Arbeitsgericht (tribunal du travail) ne commence à courir qu'à compter de la notification de la décision de l'autorité au travailleur.

Article 5 – Admission des recours tardifs

(1) Lorsque, après avoir été licencié, un travailleur, bien qu'ayant fait preuve de toute la diligence que l'on pouvait exiger de lui dans les circonstances propres à

l'espèce, s'est trouvé dans l'impossibilité de former le recours dans les trois semaines suivant la notification par écrit du licenciement, il y a lieu, s'il en fait la demande, d'admettre a posteriori le recours. <sup>2</sup>Il en est de même lorsqu'une femme, pour un motif qui ne lui est pas imputable, n'a eu connaissance de sa grossesse qu'après l'expiration du délai prévu à l'article 4, première phrase.

(2) <sup>1</sup>La demande est jointe à la requête ; lorsque la requête a déjà été déposée, il y est fait référence dans la demande. <sup>2</sup>En outre, la demande mentionne les faits justifiant l'admission du recours a posteriori ainsi que les éléments permettant de les étayer de manière crédible.

(3) <sup>1</sup>La demande n'est recevable que dans un délai de deux semaines suivant la cessation de l'empêchement de former le recours. <sup>2</sup>Après l'expiration d'un délai de six mois, qui commence à courir à l'expiration du délai qui n'a pas été respecté, il n'est plus possible de présenter la demande.

### C. Nécessité d'une décision de la Cour

Conformément à la jurisprudence du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) (arrêt du 19 février 2009, 2 AZR 286/07), l'article 4, quatrième phrase, de la KSchG n'est pas applicable lorsque l'employeur est informé ultérieurement de la grossesse, de sorte que le non-respect du délai de trois semaines prévu à l'article 4, première phrase, de la KSchG a pour conséquence, conformément à l'article 7 de la KSchG, que le licenciement est valide malgré la protection spéciale contre le licenciement prévue à l'article 17 de la MuSchG, sauf si une demande d'admission du recours a posteriori a été introduite conformément à l'article 5 de la KSchG.

La requérante n'a pas introduit une telle demande, de sorte qu'il y aurait de toute façon lieu de rejeter le recours s'il s'avérait que les dispositions des articles 4 et 5 de la KSchG ne sont pas, en l'espèce, contraires au droit de l'Union.

La chambre de céans nourrit des doutes à cet égard, car dans l'arrêt du 29 octobre 2009, Pontin (C-63/08, EU:C:2009:666), la Cour a jugé que les voies de recours ouvertes à une femme enceinte doivent faire l'objet d'une réglementation qui respecte le principe d'effectivité.

En ce qui concerne le droit allemand, il en a été déduit que « les modalités spécifiques d'une procédure, telles que la coexistence de différents délais qui conduisent chacun à l'exclusion de la protection juridique, les déclarations à effectuer auprès de différents organes [employeur et Arbeitsgericht (tribunal du travail)], les délais particulièrement courts et qui le sont d'autant plus lorsque l'intéressée prend connaissance de sa situation ultérieurement, ainsi que les règles de procédure opaques que les experts eux-mêmes jugent peu claires, comme, par exemple, l'article 4, quatrième phrase, de la KSchG, [rendaient] la protection juridictionnelle excessivement difficile pour les femmes » [OMISSIS] [doctrine].

Cette critique est également reprise dans l'actuel Erfurter Kommentar [OMISSIS] [doctrine].

En ce qui concerne le cas présent, on peut relever que le délai de recours prévu à l'article 4 de la KSchG a vocation, en principe, à garantir la sécurité juridique de l'employeur, tout en prévoyant néanmoins certaines exceptions, qui résultent de l'article 5 de la KSchG. De même, l'article 17 de la MuSchG rattache, en principe, la protection spécifique contre le licenciement au fait que l'employeur est informé de la grossesse – sous réserve également, cependant, des exceptions prévues aux dispositions qui suivent.

Si la MuSchG, en vertu du droit de l'Union, permet à une femme enceinte de faire valoir sa protection spéciale contre le licenciement en communiquant son état ultérieurement, y compris, dans un tel cas de figure, bien après l'expiration du délai de trois semaines prévu à l'article 4 de la KSchG et après l'expiration du délai de préavis, rien ne semble justifier – eu égard au principe de protection juridictionnelle effective prévu par le droit de l'Union – qu'elle soit tenue, en outre, de respecter la procédure prévue à l'article 5 de la KSchG. Lorsqu'une femme s'adresse à son ancien employeur après l'expiration du délai de préavis en indiquant qu'elle était enceinte au moment où le licenciement a été prononcé, l'employeur ne saurait le comprendre autrement que comme une façon de faire valoir la nullité de la résiliation de son contrat de travail.

Dans le cas de figure général visé par l'article 4 de la KSchG, l'employeur ne sait pas si le travailleur licencié accepte le licenciement et il ne doit être exposé à cette incertitude que pendant une courte période. En revanche, en l'informant ultérieurement de son état de grossesse, la travailleuse indique, d'emblée, qu'elle n'accepte pas le licenciement. En l'occurrence, la ratio legis des articles 4 et 5 de la KSchG n'est pas pertinente, de sorte qu'il semble douteux, au regard du droit de l'Union, que l'exigence relative au délai à respecter pour solliciter l'admission du recours a posteriori doive également s'appliquer à ce type de cas, comme l'impose le libellé clair de l'article 5, paragraphe 1, deuxième phrase, de la KSchG (dans la version en vigueur à compter de 2004).

Mayence, le 24 avril 2023

[OMISSIS]