

Ordonnance N° 46/19 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Numéro CAL-2019-00189 du rôle

ORDONNANCE

rendue le quatre avril deux mille dix-neuf en application de l'article L.234-47 (8) 3^e paragraphe du Code du travail par Madame Ria LUTZ, Présidente de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, assistée du greffier Isabelle HIPPERT, sur une requête d'appel déposée le 27 février 2019 par Maître Pierre REUTER dans une affaire se mouvant

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appellant, comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société anonyme S1 S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée,

comparant par Maître Michel SCHWARTZ, avocat à la Cour à Luxembourg.

Au service de la société S1 depuis le 1^{er} février 2017 en qualité de « *General Manager* », A s'est vu notifier, par courrier du 30 novembre 2018, la convocation à l'entretien préalable au licenciement pour le 5 décembre 2018, suivi de la lettre de licenciement par courrier du 11 décembre 2018.

Il fit valoir avoir demandé à son employeur, conformément à l'article L.234-43 et suivants du code du travail, son congé parental à partir du 24 mars 2019, par courrier recommandé daté du 23 novembre 2018, mais posté le 30 novembre 2018,

de sorte qu'il était protégé contre le licenciement intervenu le 11 décembre 2018, dont il requiert partant la nullité.

L'employeur quant à lui contesta la régularité de la demande de congé parental, soutenant en conséquence que A n'était pas protégé et le licenciement régulier.

Par une ordonnance rendue contradictoirement le 7 février 2019, la Présidente du tribunal du travail siégeant en application de l'article L.234-47 (8) du Code du travail, a déclaré les demandes du salarié non fondées.

Par requête déposée au greffe de la Cour le 27 février 2019, A a régulièrement relevé appel de la susdite ordonnance.

Se prévalant des mêmes moyens en fait et en droit que ceux présentés en première instance, l'appelant conclut à la réformation de l'ordonnance a quo, partant à la nullité du licenciement avec préavis du 11 décembre 2018, ainsi qu'au maintien du contrat de travail.

L'intimée conclut à la confirmation de l'ordonnance entreprise par adoption des motifs du tribunal du travail.

Elle fait valoir que le salarié n'a pas respecté le délai légal pour demander son congé parental, de sorte qu'il n'était pas protégé contre son licenciement.

Faits et rétroactes :

En l'espèce, A a demandé à bénéficier d'un congé parental, fractionné avec réduction de sa durée de travail à 20 % par semaine, pendant une période de 20 mois, à partir du 24 mars 2018, par lettre recommandée datée du 23 novembre 2018 et postée le 30 novembre 2018, respectivement remise en mains propres à l'employeur et avisée le même jour.

Il a laissé le choix à l'entreprise de lui notifier les conditions dans lesquelles répartir les 8 heures par semaine.

Par courrier du 30 novembre 2018, posté le 30 novembre à 13h43 et réceptionné par le salarié le 3 décembre 2018, la société S1 a, conformément à l'article L.124-2 du code du travail, convoqué A à un entretien préalable au licenciement, pour le mercredi 5 décembre 2018.

L'entretien préalable a été suivi par une lettre de notification du licenciement avec préavis datée du 11 décembre 2018 également envoyée par recommandé avec accusé de réception.

Motifs de la décision :

Les articles qui sont en litige entre parties sont les suivants :

L'article L.234-46 (2) du code du travail stipule que :

« Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental. »

L'article L.234-47 (8) § 1 du code du travail dispose que :

« A partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L124-2. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié 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 le maintien de son contrat de travail. »

En l'espèce, A a été, par courrier recommandé du 30 novembre 2018, réceptionné par lui en date du 3 décembre 2018, convoqué à l'entretien préalable au licenciement fixé au 5 décembre 2018, ce courrier a été posté par recommandé du 30 novembre 2018 à 13h43.

Il est encore constant en cause que A a déposé l'envoi recommandé contenant sa demande de congé parental le 30 novembre 2018 à 12h39 et remis la même lettre en mains propres à l'employeur, qui l'a donc réceptionnée le 30 novembre 2018, le congé parental devant débiter le 24 mars 2019.

Conformément à l'article L.234-46 (2) du code du travail le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier la demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins 4 mois avant le début du congé parental.

Concernant les dates à prendre en considération pour vérifier si le délai légal pour demander un congé parental a été respecté par lui, A reconnaît, comme en première instance, l'existence de « *petites maladroites, d'erreurs matérielles au niveau des*

dates indiquées par lui », erreurs qui ne rendraient cependant pas sa demande inopérante, dans la mesure où l'employeur était informé de son intention de prendre un congé parental, cette information étant déterminante.

La Cour constate que le salarié parle d'une première demande de congé parental du 16 mars 2018 qui n'aurait pas été acceptée par la responsable des ressources humaines de la société S1, qui lui aurait demandé de la formuler dans les forme et délai de la loi, ensuite de la demande datée du 23 novembre 2018, mais postée une semaine plus tard, soit le 30 novembre 2018, pour un congé parental à prendre à partir du 24 mars 2019 et finalement, de la demande envoyée à la « Zukunftskees » qui indique un début souhaité pour le congé parental au 29 mars 2019.

À cet égard et à l'instar de la juridiction du premier degré, la Cour adopte la motivation de l'ordonnance attaquée, qui répond de manière judicieuse, tant aux moyens développés en première instance, qu'à ceux repris en instance d'appel, pour arriver à la conclusion que seul le courrier posté le 30 novembre 2018 est à prendre en considération.

Pour apprécier si le congé parental a été demandé dans le délai légal de quatre mois, étant donné que le législateur a prévu l'envoi de la demande par lettre recommandée avec avis de réception, le jour à prendre en compte est le jour où la demande du salarié a été déposée à la poste, ou remise en mains propres et avisée par l'employeur, le salarié n'ayant en effet pas d'influence sur la date de la réception par l'employeur.

La demande d'un congé parental postée le 30 novembre 2018, lorsque le début souhaité dudit congé parental est le 24 mars 2019, ne respecte pas le délai de quatre mois précédant le début du congé parental et pourra être refusée par l'employeur.

Il s'ensuit que la demande de congé parental postée le 30 novembre 2018 et réceptionnée par l'employeur, a été formulée tardivement, soit en dehors du délai légal de quatre mois avant le début du congé sollicité fixé au 24 mars 2019, de sorte que le salarié ne peut bénéficier de la protection de l'article L.234-48 (2) et (3) du Code du travail.

A réitère son offre de preuve tendant à établir l'information de l'employeur de son souhait de bénéficier d'un congé parental déjà depuis le 28 novembre 2018.

Cette offre de preuve est de la teneur suivante :

« La société S1 S.A., employeur de Monsieur A, était informée dès le 28 novembre 2018, de la demande de Monsieur A de bénéficier du congé parental à mi-temps à compter du 29 mars 2019.

Monsieur A a informé Madame B qu'il entendait exercer son droit au congé parental lors d'une réunion qui s'est tenue le mercredi 2 novembre 2018, entre 16 heures et 17h30. Le formulaire intitulé « Demande d'indemnité de congé parental » émis par la Zukunftskeess a été remis directement à Madame B afin que l'employeur signe la partie qui lui est réservée dans ce formulaire.

Lors de cette réunion, Madame B a informé Monsieur A que Monsieur C, administrateur délégué de la société SI S.A., était résolument opposé à une telle demande.

A la fin de cette réunion, Madame B a rendu le formulaire à Monsieur A sans l'avoir signé en lui indiquant qu'il fallait l'envoyer par voie postale.

Le 30 novembre 2018, Monsieur A a insisté pour donner le formulaire en mains propres à Madame B alors que le formulaire, envoyé par la poste, n'est vraisemblablement pas encore arrivé à destination. »

Si les demandes basées sur l'article L.234-47 (8) du code du travail sont adressées aux présidents des juridictions du travail statuant d'urgence, comme en matière de référé, ces juridictions même si elles statuent dans les formes du référé pour que le litige soit rapidement toisé, n'en statuent pas moins définitivement, et sur le fond.

Ces juridictions ne rendent pas une simple décision provisoire.

Néanmoins, le licenciement d'un salarié protégé intervenu en violation des prescriptions légales doit être déclaré nul, sans qu'il n'y ait lieu d'examiner le bien-fondé éventuel des griefs formulés par l'employeur, le juge ne disposant d'aucune marge d'appréciation (Jean-Luc Putz, « *comprendre et appliquer le droit du travail* », édition 2016-2017, page 397 in fine).

Il s'en dégage que si le délai légal prévu pour solliciter un congé parental n'est pas respecté, le licenciement prononcé ultérieurement est régulier indépendamment de son bien-fondé.

Il s'ensuit en conséquence et à l'instar de la juridiction du premier degré, que l'offre de preuve est dépourvue de pertinence dans la mesure d'une part où l'information orale donnée à l'employeur déjà en date du 28 novembre 2018, comme le prétend le salarié, n'est pas conforme aux exigences de l'article L.234-46 (2) et d'autre part, que cette information orale antérieure, à la supposer établie, ne rend pas la demande postée le 30 novembre 2018, hors délai, régulière.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a rejeté la susdite offre de preuve pour ne pas être concluante.

La procédure de licenciement qui a débuté par la notification, en date du 30 novembre 2018, de la lettre de convocation à l'entretien préalable, ainsi que le licenciement subséquent notifié à A le 11 décembre 2018, sont dès lors réguliers et

les demandes du salarié tendant à la nullité du licenciement ainsi qu'au maintien dans l'entreprise sont, par confirmation de l'ordonnance entreprise, à déclarer non fondées.

A sollicite une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel, qui requiert rejet au vu de l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS :

Nous, Ria LUTZ, présidente de la troisième chambre de la Cour d'appel, siégeant en application de l'article L.234-47 (8) 3^e paragraphe du code du travail,

recevons l'appel en la forme,

le disons non fondé,

partant :

confirmons l'ordonnance entreprise,

rejetons la demande de A basée sur l'article 240 du NCPC,

condamnons A aux frais et dépens de l'instance.

La lecture de la présente ordonnance a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.