

Texte pseudonymisé

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

**Ordonnance N° 156/24 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Numéro CAL-2024-01048 du rôle**

**ORDONNANCE**

rendue le dix-neuf décembre deux mille vingt-quatre en application de l'article L.234-47 du Code du travail par Madame le premier conseiller Anne-Françoise GREMLING, en remplacement du magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, assisté de Madame le greffier Isabelle HIPPERT,

sur une requête d'appel déposée le 26 novembre 2024 par Maître Patrice MBONYUMUTWA, dans une affaire se mouvant entre

**Entre :**

**PERSONNE1.),** demeurant à B-ADRESSE1.),

**appellant,** comparant par Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et :**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant ou ses gérants actuellement en fonctions,

**intimée**, comparant par l'étude BONN STEICHEN & PARTNERS, société en commandite simple, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-3364 Leudelange, 11, rue du Château d'Eau, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Anne MOREL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

---

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 1<sup>er</sup> octobre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., ci-après la société SOCIETE1.), devant le/la Président(e) du tribunal du travail pour voir déclarer nul de plein droit son licenciement avec préavis du 20 septembre 2024 et pour voir ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration, au sein de la société défenderesse avec effet immédiat et sous peine d'une astreinte de 500 euros par jour de retard à compter de la notification de l'ordonnance à intervenir.

Le requérant a sollicité une indemnité de procédure d'un montant de 1.500 euros, la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance et l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir, nonobstant toute voie de recours, avant enregistrement et sans caution.

A l'appui de sa demande, le requérant a fait exposer qu'il était entré au service de la société SOCIETE2.), appartenant au même groupe que la partie défenderesse, en qualité de « *manager du site* », le 1<sup>er</sup> février 2018, suivant contrat de travail à durée indéterminée signé le 21 décembre 2017.

A partir du 1<sup>er</sup> août 2021, il aurait pris la fonction d'« *operation manager* » des restaurants ADRESSE3.) de SOCIETE3.) auprès de la société SOCIETE2.), avec une augmentation salariale suivant un avenant au contrat de travail signé le même jour.

Par un second avenant au contrat de travail signé le 28 décembre 2021, il aurait été affecté au bureau central à ADRESSE4.) auprès de la partie défenderesse à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Au début de l'année 2024, sa compagne serait tombée enceinte et l'accouchement serait prévu pour le 16 novembre 2024.

Travaillant en Belgique, sa compagne aurait droit à un congé de maternité de quinze semaines, qui débiterait le 9 novembre 2024, soit une semaine avant la date présumée de l'accouchement et s'achèverait le 21 février 2025.

Par courrier recommandé du 4 septembre 2024, il aurait notifié à la partie défenderesse sa demande de « *premier congé parental* » à temps plein pour la période du 22 février au 22 août 2025.

Par courriel du 13 septembre 2024, la partie défenderesse l'aurait informé qu'elle refusait de faire droit à sa demande, au motif que celle-ci aurait dû lui être notifiée au plus tard le 21 juillet 2024.

Par courrier du 16 septembre 2024, la partie défenderesse l'aurait convoqué à un entretien préalable au licenciement, fixé au 19 septembre 2024 et, par courrier du 20 septembre 2024, elle l'aurait licencié avec un préavis de quatre mois, couvrant la période du 1<sup>er</sup> octobre 2024 au 31 janvier 2025, assorti d'une dispense de travail.

Le requérant a soutenu qu'en notifiant sa demande à son employeur plus de deux mois avant le 9 novembre 2024, date du début du congé de maternité de sa compagne, il avait respecté le délai de « *deux mois avant le début du congé de maternité* », prévu à l'article L.234-45 du Code du travail luxembourgeois.

En application des dispositions de l'article L.234-47 (8) du même Code, il aurait, par conséquent, été protégé contre un licenciement à partir du 8 septembre 2024.

Le licenciement prononcé à son encontre serait partant nul.

La partie défenderesse a fait valoir que seules les dispositions de droit luxembourgeois sont à prendre en compte pour déterminer le point de départ du délai à respecter par le salarié pour notifier à l'employeur sa demande tendant à l'octroi du congé parental.

Estimant qu'il y a lieu de se référer aux articles L.332-1 et L.332-2 du Code du travail luxembourgeois, aux termes desquels le congé de maternité commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se poursuit douze semaines après la date présumée de l'accouchement, elle a soutenu que PERSONNE1.) aurait dû lui notifier sa demande au plus tard le 21 juillet 2024, soit deux mois avant le 21 septembre 2024, date à laquelle le congé de maternité aurait pris cours en application dudit article.

La demande du requérant de bénéficier d'un premier congé parental n'ayant pas été faite dans les formes et délais prévus par le Code du travail luxembourgeois, l'employeur aurait été en droit de la refuser et le requérant n'aurait été protégé contre le licenciement ni le 16 septembre 2024, date de sa

convocation à un entretien préalable au licenciement, ni le 20 septembre 2024, date de son licenciement.

Par ordonnance du 12 novembre 2024, la Présidente du tribunal du travail de Luxembourg, statuant en application de l'article L.234-47 (8) du Code du travail, contradictoirement et en premier ressort, a déclaré les demandes de PERSONNE1.) recevables en la forme, les a déclarées non fondées et a condamné PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la Présidente du tribunal du travail s'est référée au passage suivant du commentaire du projet de loi n° 4459 concernant la mise en œuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998 :

*« Le présent article, [l'article 86 du texte de projet de loi] précise les conditions d'emploi qui s'ajoutent à la définition du parent telle que précisée à l'article 85. **Nonobstant l'application territoriale par rapport à la fonction parentale**, la loi précise également, en ce qui concerne l'emploi ou l'occupation professionnelle de l'ayant droit, qu'il doit, d'une part, se trouver soumis à la législation du travail luxembourgeoise et, d'autre part, être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise. En effet, le droit en vertu duquel le congé parental est accordé est le droit luxembourgeois. D'autre part, **le droit du travail de par sa spécificité de la protection de l'ordre public social et de la protection des salariés est une loi de police qui s'applique à tous les salariés au Luxembourg en vertu de l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>, du code civil. Par ailleurs, pour des raisons de contrôle et à défaut d'une coordination au niveau communautaire des différents congés de travail, il convient d'appliquer le principe de la territorialité de la présente loi en essayant de rattacher les travailleurs par un double lien, l'emploi et l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise..... ».***

La Présidente du tribunal du travail a considéré que, dans la mesure où les dispositions luxembourgeoises sur le congé parental sont d'ordre public, c'est la loi luxembourgeoise qui doit être prise en compte pour apprécier si le requérant a introduit sa demande de premier congé parental dans les délais.

La date présumée de l'accouchement de la compagne du requérant étant le 16 novembre 2024 et l'article L.332-1 du Code du travail luxembourgeois prévoyant que la femme enceinte ne peut être occupée pendant les huit semaines précédant la date présumée de l'accouchement, la Présidente du tribunal du travail a retenu que le congé de maternité devait commencer le 21 septembre 2024, soit huit semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Elle en a conclu qu'en application l'article L.234-45 (2) du Code du travail, la notification par le requérant de sa demande de premier congé parental à la partie défenderesse aurait dû intervenir au plus tard le 21 juillet 2024.

En retenant que la demande de congé parental introduite par le requérant au mois de septembre 2024 ne respectait partant pas le délai de préavis prescrit, la Présidente du tribunal du travail a dit que le requérant ne pouvait pas bénéficier de la protection instaurée par l'article L.234-47 (8) du Code du travail, de sorte que sa demande en nullité du licenciement, ainsi que sa demande en maintien, sinon en réintégration, au sein de la partie défenderesse, n'étaient pas fondées.

PERSONNE1.) a relevé appel de cette ordonnance par requête déposée au greffe de la Cour le 26 novembre 2024.

L'appelant demande à voir déclarer le licenciement du 20 septembre 2024 nul de plein droit et à voir ordonner son maintien, ou, le cas échéant, sa réintégration au sein de la société intimée, avec effet immédiat et sous peine d'une astreinte d'un montant de 500 euros par jour de retard à compter de la notification de l'arrêt à intervenir, par réformation de l'ordonnance entreprise.

Il réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour chacune des deux instances et la condamnation de l'intimée aux frais et dépens des deux instances.

L'appelant fait grief à la Présidente du tribunal du travail de s'être référée à un congé de maternité théorique dont bénéficierait la mère si elle était occupée au Luxembourg, pour déterminer la date du début du premier congé parental ainsi que la date à laquelle la demande doit être notifiée, au lieu de prendre en considération que la mère travaille et prend son congé de maternité en Belgique.

En rappelant que l'article L.234-45 (1) du Code du travail luxembourgeois prévoit que « *[l']un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après « premier congé parental », sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental* », PERSONNE1.) fait valoir que l'interprétation faite par la Présidente du tribunal du travail de l'article L.234-45 (2) du même Code aboutirait à une situation où le premier congé parental du père est pris consécutivement à un congé de maternité abstrait, mais, dans les faits, en même temps ou bien après le terme du congé de maternité effectivement pris par la mère occupée à l'étranger.

L'appelant estime qu'une telle situation serait contraire à l'intention du législateur, qui - tel qu'il résulterait de l'exposé des motifs (p.52) des travaux parlementaires relatifs au projet de loi n° 4459 concernant la mise en œuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998, ayant abouti à la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales - aurait entendu permettre aux parents de maintenir une présence parentale auprès de l'enfant à une période critique de sa vie, une fois le congé de maternité arrivé à son terme.

La partie intimée fait plaider que seules les dispositions de droit luxembourgeois concernant le congé de maternité sont à prendre en compte pour déterminer le point de départ du délai de préavis pour notifier la demande relative au premier congé parental à l'employeur.

Elle souligne que le congé de maternité en droit luxembourgeois a une durée totale de vingt semaines, soit cinq mois, tandis qu'en droit belge, la durée totale du congé de maternité est d'une durée maximale de quinze semaines et que le congé prénatal à prendre par la mère avant la date présumée de l'accouchement est de sept jours au minimum et de six semaines au maximum, la partie du congé facultatif non prise avant l'accouchement pouvant être reportée à l'issue du congé postnatal obligatoire de neuf semaines.

La partie intimée fait valoir que s'il fallait se référer au congé de maternité tel que réglementé en droit belge pour fixer le point de départ du délai de préavis d'une durée de deux mois, prévu par l'article L.234-45 (2) du Code du travail luxembourgeois, il en résulterait une très grande insécurité pour les employeurs luxembourgeois puisque le droit belge permet à la femme enceinte de fixer elle-même le début de son congé de maternité avec une plage flexible de cinq semaines.

La partie intimée se réfère à l'article 5 de la Directive UE 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre le vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, aux termes duquel « *Les Etats Membres établissent une durée raisonnable de préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il exerce son droit au congé parental. Ce faisant, les Etats Membres prennent en compte les besoins des employeurs et des travailleurs.* »

Elle donne à considérer que les « *besoins des employeurs* » impliquent que le point de départ de ce délai de préavis soit fixé par rapport à une législation que l'employeur connaît et pratique et que l'employeur ne soit pas exposé au risque de se voir notifier le début du congé parental des salariés dont la

compagne enceinte travaille à l'étranger endéans un délai inférieur à celui envisagé par le législateur luxembourgeois.

Elle estime que c'est partant à juste titre que le magistrat de première instance a retenu que PERSONNE1.) n'était pas protégé contre le licenciement, eu égard à la notification tardive de sa demande.

L'ordonnance entreprise serait partant à confirmer en ce qu'elle a débouté le salarié de ses demandes.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré nul et non avenu, l'intimée demande, à titre reconventionnel, à voir condamner l'appelant à lui payer le montant de 7.820,10 euros, versé à ce dernier au titre de l'indemnité de départ.

Elle réclame finalement une indemnité de 1.500 euros pour l'ensemble de la procédure.

PERSONNE1.) soulève l'incompétence du magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, siégeant en application de l'article L.234-47 (8) du Code du travail, pour connaître de la demande en remboursement de l'indemnité de départ.

A titre subsidiaire, il conclut à l'irrecevabilité de ladite demande, au motif qu'il s'agit d'une demande nouvelle prohibée en instance d'appel.

### **Motifs de la décision**

Aux termes de l'article L.234-47 (8) du Code du travail :

*« 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 L.124-2. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effets.*

*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.*

*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 quinze 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 recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées. »*

L'appel interjeté le 26 novembre 2024 par PERSONNE1.) contre l'ordonnance du 12 novembre 2024 est recevable pour avoir été introduit dans les formes et le délai de la loi.

L'article L.234-45 du Code du travail, dans sa version actuelle, issue de la loi du 3 novembre 2016 portant réforme du congé parental, se lit comme suit :

*« (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après « premier congé parental », sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental.*

*Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.*

*Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du présent paragraphe doit être pris à partir du premier jour de la troisième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.*

*Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.*

*(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit*

*au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.*

*(3) L'employeur est tenu d'accorder le premier congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47. »*

Les parties sont en désaccord sur la question de savoir si, dans l'hypothèse où, comme en l'espèce, la partenaire enceinte du parent sollicitant l'octroi du congé parental au Luxembourg, travaille et est affiliée à l'étranger, « *le début du congé de maternité* » à prendre en considération pour déterminer le point de départ du délai de préavis pour la notification de la demande de congé parental est celui prévu par la loi luxembourgeoise ou celui prévu par la législation qui régit le congé de maternité dont bénéficie effectivement la femme enceinte concernée.

Dans le commentaire des articles, cité par la Présidente du tribunal du travail (cf. supra), les auteurs du projet de loi n° 4459 concernant la mise en œuvre du plan national en faveur de l'emploi 1998 indiquent qu'« *il convient d'appliquer le principe de la territorialité de la présente loi en essayant de rattacher les travailleurs par un double lien, l'emploi et l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise.* »

Si, en application du principe de la territorialité de la loi, le parent qui prétend au bénéfice du congé parental au Grand-Duché de Luxembourg doit remplir les conditions d'emploi et d'affiliation fixées par la loi luxembourgeoise en la matière, ledit principe n'implique pas pour autant que la détermination de la date du début du congé de maternité s'effectue sur base de la loi luxembourgeoise, dans l'hypothèse où, comme en l'espèce, la mère bénéficie d'un congé de maternité soumis à un régime étranger, du fait qu'elle travaille et est affiliée dans un pays autre que le Luxembourg.

Il convient de relever, à cet égard, que, dans sa version issue de la loi du 22 décembre 2006 portant notamment modification de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et pour raisons familiales, l'article L.234-45 du Code du travail prévoyait, à son paragraphe 8, que « *Les dispositions du présent article sont pareillement applicables si l'un des parents bénéficie d'un congé équivalent au titre d'un régime non luxembourgeois.* »

Dans le commentaire des amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005 au projet de loi no 5161, ayant mené à la loi du 22 décembre 2006 (no 5161<sup>7</sup>, p.8), il est précisé que la disposition du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L.234-45 du Code du travail, suivant laquelle le premier congé parental doit être pris consécutivement au congé de maternité, s'applique, via la disposition précitée, « *ipso facto au cas où la mère bénéficie d'un congé de maternité au titre d'un régime non luxembourgeois. A noter que dans pareil cas, le congé parental peut débuter à un tout autre moment que le congé parental consécutif au congé de maternité régi par la loi luxembourgeoise.* »

La notion de « *congé de maternité* » reprise dans le texte du projet de loi vise partant le congé de maternité dont bénéficie effectivement la mère, lequel peut avoir un point de départ et une durée autre que le congé de maternité régi par la loi luxembourgeoise, si la mère travaille et est affiliée à l'étranger.

Si la référence expresse aux congés non soumis à un régime non luxembourgeois n'a pas été reprise à l'article L.234-45 issu de loi modificative du 3 novembre 2016 portant réforme du congé parental, laquelle a, entre autres, introduit la possibilité pour les deux parents de demander simultanément un congé parental, il ne résulte aucunement des travaux parlementaires relatifs à cette loi modificative qu'en ce qui concerne le point de départ du délai pour solliciter le congé parental, le législateur ait entendu faire abstraction du fait que la partenaire du parent ayant droit au congé parental au Luxembourg bénéficie, le cas échéant, d'un congé de maternité soumis à un régime non luxembourgeois.

Il faut, par ailleurs, admettre que si tel avait été son intention, le législateur aurait précisé, au paragraphe 2 de l'article L.234-45 du Code du travail, que le « *congé de maternité* » visé était le congé de maternité tel que régi par la législation luxembourgeoise ou aurait supprimé la référence au « *congé de maternité* » et indiqué que la demande en vue du congé parental doit être notifiée à l'employeur deux mois et huit semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Il convient partant de retenir que la solution préconisée par la partie intimée et adoptée en première instance ne résulte aucunement des termes de la loi.

Il s'y ajoute que la mise en œuvre de cette solution serait susceptible de mener à des situations insatisfaisantes, dans lesquelles, consécutivement au congé de maternité abstrait défini par la loi luxembourgeoise, le congé parental du père commencerait à un moment où le congé de maternité effectivement pris par la

mère serait toujours en cours ou serait déjà arrivé à son terme depuis un certain temps.

S'il est vrai qu'il n'est pas aisé pour l'employeur de connaître la législation étrangère en fonction de laquelle le début du congé de maternité est fixé au cas où la partenaire de son salarié travaille et est affiliée dans un pays autre que le Luxembourg, il n'en reste pas moins que lorsqu'il se voit notifier une demande en vue de l'octroi du congé parental, l'employeur est libre de solliciter des informations complémentaires concernant le début et la durée du congé de maternité en cause à son salarié.

La partie intimée ne justifie, par ailleurs, pas en quoi la prise en considération de la loi belge pour déterminer la date du point de départ du préavis à donner par le salarié qui entend bénéficier du premier congé parental impliquerait que le préavis à observer, en l'occurrence un préavis d'un peu plus de cinq mois avant le début du congé parental, serait contraire à l'exigence d'un préavis d'une « *durée raisonnable* », figurant à l'article 5 de la Directive UE 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre le vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

Dans la mesure où l'article 39 du Code du travail belge prévoit un congé de maternité d'un maximum de quinze semaines en cas de naissance d'un seul enfant et fixe le début dudit congé au plus tard une semaine avant la date présumée de l'accouchement, l'appelant a respecté les dispositions de l'article 234-45 (2) du Code du travail luxembourgeois en notifiant sa demande tendant à l'octroi du congé parental à son employeur en date du 4 septembre 2024, soit un peu plus de deux mois avant le 9 novembre 2024, date prévue pour le début du congé de maternité de sa compagne suivant certificat médical du 17 septembre 2024, versé en cause.

En application des dispositions de l'article L.234-48 (2) du Code du travail, l'appelant était partant protégé contre le licenciement lorsqu'il s'est vu notifier la convocation à l'entretien préalable et le licenciement avec préavis aux dates respectives des 16 et 20 septembre 2024.

Il s'ensuit que la résiliation du contrat de travail du 20 septembre 2024 est à déclarer nulle et sans effets, par réformation de l'ordonnance entreprise.

Il y a partant lieu d'ordonner le maintien de PERSONNE1.) au sein de la société SOCIETE1.).

Aucun élément du dossier ne permettant de supposer que l'employeur ne respectera pas la décision relative au maintien de PERSONNE1.) au sein de la société, il n'y a pas lieu d'assortir celle-ci d'une astreinte.

Quant à la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) en remboursement de l'indemnité de départ d'un montant de 7.820,10 euros, il convient de rappeler que la compétence présidentielle de l'article L.234-47 (8) du Code du travail se limite à la constatation de la nullité de la résiliation du contrat de travail et à la question du maintien ou de la réintégration de la personne concernée.

Le Président de la juridiction du travail, statuant seul, est donc incompétent pour connaître notamment de demandes du salarié en indemnisation pour rupture abusive du contrat de travail ou en paiement d'arriérés de salaire et de demandes de l'employeur en remboursement d'indemnités payées en relation avec la résiliation du contrat de travail.

Il s'ensuit qu'en l'espèce, le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail est incompétent pour connaître de la demande de la société SOCIETE1.) en remboursement du montant de l'indemnité de départ.

Succombant au litige et devant supporter les frais et dépens des deux instances, la société SOCIETE1.) est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entière des sommes non comprises dans les dépens, ses demandes en obtention d'indemnités de procédure pour la première instance et pour l'instance d'appel sont à déclarer fondées à concurrence du montant de 500 euros pour chacune des deux instances.

#### **PAR CES MOTIFS :**

le premier conseiller à la Cour d'appel, en remplacement du magistrat président la chambre de la Cour d'appel ayant dans ses attributions le droit du travail, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

reçoit l'appel,

le dit fondé,

réformant,

déclare nul et sans effets le licenciement avec préavis intervenu à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 20 septembre 2024,

ordonne le maintien de PERSONNE1.) au sein de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

dit qu'il n'y a pas lieu d'assortir la décision relative au maintien de PERSONNE1.) d'une astreinte,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de la première instance,

se déclare incompétent pour connaître de la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) tendant au remboursement du montant de l'indemnité de départ versée à PERSONNE1.),

déboute la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture de la présente ordonnance a été faite en la susdite audience publique par Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller à la Cour d'appel, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.