

Texte pseudonymisé

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

## ORDONNANCE

rendue en date du trois juillet deux mille vingt-trois, en matière d'annulation de licenciement, en application de l'article L.551-2 du code du travail, par Sonja STREICHER, président du tribunal du travail de Diekirch, assistée du greffier Monique GLESENER

-----

sur requête introduite par

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

**demandeur**, *défendeur sur reconvention*, comparant par Maître Naïma EL HANDOUZ, avocat à la Cour, demeurant à Kopstal,

et

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.**), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**partie défenderesse**, *demanderesse par reconvention*, comparant par Maître Rabah LARBI, en remplacement de Maître Guillaume MARY, avocats à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

=====

### Procédure :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 17 mai 2023 et adressée au président du tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, les parties ont été convoquées par la voie du greffe à

comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch, à l'audience publique du lundi, 5 juin 2023 à 9.00 heures du matin, en la salle des audiences de la justice de paix de Diekirch, « Bei der Aler Kiirch », pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de l'affaire à l'audience publique du 5 juin 2023, celle-ci a été fixée au 19 juin 2023, audience lors de laquelle l'affaire a utilement paru. Les débats se sont déroulés comme suit:

Maître Naïma EL HANDOUZ, comparant pour la partie demanderesse, a exposé le sujet de l'affaire et a développé ses moyens.

Maître Rabah LARBI, en remplacement de Maître Guillaume MARY, représentant la partie défenderesse, a été entendu en ses réponses.

Sur quoi le tribunal a pris l'affaire en délibéré et rend à l'audience de ce jour laquelle le prononcé avait été fixé

### **l'ordonnance qui suit:**

Par requête déposée au greffe le 17 mai 2023, PERSONNE1.) a demandé à voir constater la nullité du licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 3 mai 2023, partant, ordonner le maintien du contrat de travail du 1<sup>er</sup> mars 2022 conclu entre parties.

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500.- euros et à lui payer, sur base des articles 1382 et 1383 du code civil, le montant de 2.500.- euros à titre d'une partie des frais non compris dans les dépens pour les frais et honoraires d'avocat exposés.

A l'appui de sa demande, il explique avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée le 1<sup>er</sup> mars 2022 avec la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), avec reconnaissance de son ancienneté au 1<sup>er</sup> mai 2010.

Le salarié aurait été en incapacité de travail depuis le 6 décembre 2022 et en date du 27 mars 2023, la médecine du travail aurait déclaré le salarié inapte à son dernier poste de travail. En date du 3 avril 2023, le médecin du travail aurait conclu qu'un reclassement externe s'imposait chez le salarié et la Commission mixte aurait été saisie le 3 avril 2023 par le médecin du travail compétent. La Commission

mixte aurait dû statuer le 28 avril 2023, mais elle aurait reporté l'examen du dossier de PERSONNE1.) au 17 mai 2023.

Par courrier recommandé du 3 mai 2023, reçu le 5 mai 2023 la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aurait licencié le requérant avec effet immédiat pendant la procédure de reclassement.

Un tel licenciement serait toutefois nul conformément à l'article L.551-2 (2) du code du travail.

La seule conséquence logique serait l'annulation du licenciement prononcé et la réintégration du salarié, sinon l'employeur pourrait contourner la protection du salarié en procédure de reclassement en procédant à un licenciement pour faute grave sous de faux prétextes en acceptant le cas échéant les sanctions liées à un licenciement abusif.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) soutient que la demande en nullité du licenciement avec effet immédiat serait irrecevable, aucune disposition du code du travail ne sanctionnant par la nullité le licenciement avec effet immédiat intervenu durant une procédure de reclassement.

Elle a contesté les demandes adverses en obtention d'une indemnité de procédure ainsi qu'une indemnité pour frais d'avocats.

A l'audience du 19 juin 2023, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a sollicité reconventionnellement la condamnation de requérant au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'article L.551-2 dispose en ses paragraphes 1) et 2) :

*« (1) L'employeur qui occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif d'au moins vingt-cinq travailleurs et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L.562-3 a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L.551-1. Aux fins du respect de cette obligation, les salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés au sens du titre VI du présent livre.*

*Il appartient à l'employeur de fournir la preuve du respect de son obligation.*

*Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation de reclassement s'applique pour chaque établissement pris isolément.*

*(2) Sans préjudice des dispositions des articles L. 125-1, paragraphe 1er et L. 125-4, est à considérer comme nul et sans effet le licenciement notifié par l'employeur ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable avec le salarié, à partir du jour de la saisine de la Commission mixte prévue à l'article L. 552-1 jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne.*

*Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat de travail, le salarié en procédure de reclassement professionnel et le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement professionnel peuvent 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 son maintien, ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe 4.*

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

*Toutefois, les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat de travail pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. »*

L'article L.551-2 du code du travail exclut dès lors sans équivoque la possibilité de demander l'annulation d'un licenciement pour faute grave, prononcé pendant la période prévue à paragraphe 2) de cet article à l'encontre d'un salarié en procédure de reclassement professionnel.

Dans une matière dans laquelle le législateur a, dans un souci de protection du salarié, institué diverses mesures, dont, dans certaines hypothèses, la nullité du licenciement impliquant la réintégration du salarié, la juridiction saisie ne saurait toutefois y rajouter un cas de nullité du licenciement, partant de maintien du contrat de travail, dans une hypothèse dans laquelle la loi ne le prévoit pas. Pour autant qu'il y ait une lacune dans le texte de loi, la juridiction saisie ne saurait se substituer au législateur pour la combler. (voir en ce sens CSJ, 3e, 10/5/2017, n° 30394 ; CSJ, 3e, 16/12/2021, n° CAL-2020-00776 et CAL-2020-00928)

La demande de PERSONNE1.) en annulation du licenciement pour faute grave doit partant être déclarée irrecevable.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de déclarer les demandes de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et à titre de remboursement d'une partie des frais non compris dans les dépens pour les frais et honoraires d'avocat exposés non fondées.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 500.- euros le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

### **Par ces motifs :**

Sonja STREICHER, président du tribunal du travail de Diekirch, assistée du greffier Monique GLESENER, statuant contradictoirement et en premier ressort,

**déclare irrecevable** demande de PERSONNE1.) en annulation du licenciement pour faute grave,

**déclare non fondées** les demandes de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et à titre de remboursement d'une partie des frais non compris dans les dépens pour les frais et honoraires d'avocat exposés,

**donne acte** à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

**dit** cette demande **fondée** à concurrence du montant de 500.- euros,

partant, **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de **500.- euros**,

**laisse** les frais de l'instance à charge de PERSONNE1.).

Ainsi prononcé en audience publique, date qu'en tête, et le président et le greffier ayant signé l'ordonnance.