Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3876/2024
(**rôle L-TRAV-557/2024**)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 0 6 D E C E M B R E 2 0 2 4

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

PERSONNE1.), salariée auprès de **la société anonyme SOCIETE1.) SA**, demeurant à L-ADRESSE1.),

demanderesse, comparant par Maître Yuri AUFFINGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

la société anonyme SOCIETE1.) SA, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse, comparant par ALLEN OVERY SHEARMAN STERLING SCS, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée pour les besoins de la cause par Maître Julian KISSLINGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Olivier GALLE**, assesseur – employeur ;
- **Carlos DE JESUS**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Suite à la requête déposée le 23 juillet 2024 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 19 août 2024.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par ALLEN OVERY SHEARMAN STERLING SCS, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, et l'affaire fut alors contradictoirement remise au vendredi, 20 septembre 2024 pour fixation des plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 20 septembre 2024, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 22 novembre 2024 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 22 novembre 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Yuri AUFFINGER, le mandataire de la partie requérante, et Maître Julian KISSLINGER, le représentant du mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé,

le j u g e m e n t qui suit :

1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 23 juillet 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son employeur la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après la société SOCIETE1.)) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins d'entendre dire que son contrat de travail est considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service, soit depuis le 1er octobre 2023, et de l'enjoindre à remplir respectivement signer la demande de congé parental et de lui notifier, sous astreinte, par recommandé dans un délai de 24 heures à partir du prononcé de l'ordonnance.

Elle sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile, la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui rembourser les frais d'avocat exposés à hauteur de 4.000,- euros, la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance et l'exécution provisoire du jugement.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Recevabilité

La société SOCIETE1.) soulève l'irrecevabilité de la demande pour absence de base légale.

Elle soutient que PERSONNE1.) n'invoquerait, dans sa requête, aucune base légale justifiant une telle action.

D'après une jurisprudence constante, l'acte introductif d'instance doit contenir, à peine de nullité, l'objet de la demande et l'exposé sommaire des moyens, mais ne doit pas contenir la base légale.

En l'espèce, il se dégage à suffisance de la motivation de la requête que l'objet de celle-ci est une demande à voir déclarer que le contrat de travail de PERSONNE1.) est devenu un contrat de travail à durée indéterminée en application de l'article L.121-5 (5) du Code du travail et à voir enjoindre la société SOCIETE1.) à signer sa demande de congé parental en application de l'article L.337-3 du Code du travail.

Cette demande est énoncée d'une manière complète et claire.

Le moyen est partant à écarter comme étant non fondé.

3. Appréciation

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose avoir été engagée par la société SOCIETE1.) en qualité de « Mitarbeiterin Legal/Compliance & HR » à partir du 1er octobre 2023 avec une période d'essai de six mois prenant fin le 31 mars 2024.

Elle fait valoir avoir toutefois été en congé maladie depuis le 13 octobre 2023 de sorte que sa période d'essai aurait été prolongée jusqu'au 30 avril 2024.

Le 16 avril 2024 elle aurait encore informé son employeur de son état de grossesse de sorte que le solde de son préavis serait suspendu en application de l'article L.337-3 du Code du travail pour ne reprendre qu'à l'issue de son congé maternité.

PERSONNE1.) soutient que le nombre de jours restant à prester au titre de sa période d'essai serait inférieur au préavis qu'elle devrait prester si l'employeur entendait mettre un terme au contrat de travail durant la période d'essai. Lui restant moins de quinze jours de période d'essai à prester, son contrat de travail serait ainsi à considérer comme définitif depuis son entrée en service et ce en application de l'article L.121-5 (5) du Code du travail.

La résiliation de son contrat de travail n'étant pas intervenu conformément au prédit article, elle estime que son contrat de travail serait à considérer comme étant définitivement conclu à durée indéterminée à compter du 1er octobre 2023.

Le 13 mai 2024, elle aurait ainsi demandé un congé parental à temps plein, demande que son employeur aurait refusée par courrier du 5 juin 2024.

La société SOCIETE1.) n'ayant pas la faculté de refuser la demande de congé parental à temps plein, PERSONNE1.) conclut à voir l'enjoindre à remplir respectivement signer sa demande de congé parental.

La partie défenderesse fait valoir qu'en application de l'article L.234-48 du Code du travail, dans le cas où le salarié serait lié par un contrat de travail à durée indéterminée comportant une clause d'essai, ce qui serait le cas en l'espèce, le droit au congé parental ne pourrait prendre effet et le congé ne pourrait être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai.

La période d'essai de PERSONNE1.) n'étant pas encore expirée, la société SOCIETE1.) soutient que PERSONNE1.) ne pourrait pas demander de congé parental de sorte qu'elle aurait à raison refusé le congé demandé.

PERSONNE1.) ne saurait en outre l'obliger à signer la demande de congé parental dans la mesure où en application de l'article 1142 du Code civil, une obligation de faire ne se résoudrait qu'en dommages et intérêts.

La demande de PERSONNE1.) serait ainsi à déclarer non fondée.

Il est constant en cause que PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail du 28 juin 2023 et prévoyant une période d'essai de six mois.

Cette période d'essai a été suspendue par la remise à son employeur de son certificat de grossesse.

PERSONNE1.) affirme qu'il reste moins de quinze jours de période d'essai à prester tandis que la société SOCIETE1.) n'a pas pris position quant aux nombres de jours restant de la période d'essai.

Aux termes de l'article L.121-5 (5) du Code du travail, lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service.

Aux termes encore de l'article L.234-48 du Code du travail, dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, le droit au congé parental ne peut prendre effet et le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai.

Contrairement à ce qui est soutenu par PERSONNE1.), il y a lieu de constater que l'article L.121-5 (5) du Code du travail n'a pas vocation à s'appliquer au cas réglé par l'article L.234-48 du même code, les deux dispositions réglant des situations différentes.

En effet, le fait qu'un contrat de travail est à considérer comme étant conclu à durée indéterminée s'il n'y a pas été mis dans les délais à la fin de l'expiration du

préavis et que l'employeur ne peut plus résilier le contrat de travail sans motifs n'a aucune influence sur la date d'expiration de la période d'essai.

La fin de la période d'essai n'en s'en retrouve pas affectée et ne saurait être avancée artificiellement.

La période d'essai de PERSONNE1.) n'étant pas encore expirée, elle ne saurait dès lors en application de l'article L.234-48 du Code du travail précité demander un congé parental à temps plein.

C'est à juste titre que la société SOCIETE1.) a refusé la demande de congé parental de PERSONNE1.) du 13 mai 2024.

La demande de PERSONNE1.) est partant à déclarer non fondée.

PERSONNE1.) conclut encore à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui rembourser les frais d'avocat exposés à hauteur de 4.000,- euros sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de déclarer la demande non fondée.

Les parties sollicitent finalement chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cassation, n° 26/17, 16 mars 2017, n° 3763 du registre).

La société SOCIETE1.) n'établissant pas l'iniquité requise sur base de cette disposition, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

N'obtenant pas gain de cause, la demande de PERSONNE1.) est également à déclarer non fondée.

P A R C E S M O T I F S:

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

la dit non fondée,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil,

dit non fondées les demandes respectives sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER** s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le _____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.