

Texte pseudonymisé

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

Rép. n° 250/25
L-TREF-254/24

ORDONNANCE

rendue le mercredi, 22 janvier 2025 en matière de référé travail par Malou THEIS, Juge de paix directeur à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, assistée du greffier Sven WELTER,

en matière de référé en application des articles 941 à 948 du nouveau code de procédure civile

DANS LA CAUSE

ENTRE :

PERSONNE1.),
demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE
comparant en personne

ET

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

PARTIE DEFENDERESSE
comparant par Maître Pol HEINISCH, avocat, en remplacement de Maître Hugo ARELLANO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.



F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête – annexée à la présente minute – déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 10 décembre 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 8 janvier 2025 à 15.00 heures, salle JP.0.15.

Lors de la prédite audience, l'affaire fut utilement retenue et PERSONNE1.) respectivement Maître Pol HEINISCH furent entendus en leurs moyens et conclusions.

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

l' o r d o n n a n c e q u i s u i t :

Objet de la saisine

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 10 décembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) SA devant le président du Tribunal du travail, siégeant comme juge des référés, pour voir

- suspendre l'exécution du licenciement,
- déclarer la décision du licenciement provisoirement nulle,
- maintenir la relation de travail,
- allouer une provision mensuelle au requérant pour subvenir à ses besoins,
- assortir cette décision d'une astreinte.

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la société SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Les moyens des parties

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose avoir été engagé en qualité de consultant par la société SOCIETE1.) SA suivant contrat de travail à durée indéterminée du 28 septembre 2018 et s'être vu notifier le 19 novembre 2024 la cessation de son contrat de travail avec effet au 21 décembre 2024.

Malgré sa contestation formelle du licenciement, l'employeur lui aurait fait parvenir le 19 décembre 2024 son certificat de cessation de travail ainsi que le formulaire U1 dans lequel serait indiqué comme motif de cessation du contrat de travail la cessation de plein droit du fait de l'âge (65 ans).

Il conteste le motif invoqué à l'appui du licenciement, étant donné qu'après six ans de travail au Grand-Duché de Luxembourg, il ne serait pas éligible à percevoir une pension de retraite luxembourgeoise, laquelle requiert un minimum de 10 ans de cotisations, conformément à l'article 224 du code de la sécurité sociale.

Il précise que bien qu'ayant cotisé en France au cours de sa carrière mixte, il ne serait pas non plus éligible à percevoir une pension de retraite française, compte tenu du non-respect des seuils de cotisations requis par la législation française, de sorte qu'il passerait d'un CDI à 5.060 euros nets par mois à une allocation chômage de 2.900 euros nets en France mais qu'il ne toucherait que dans quelques mois, le temps que les administrations luxembourgeoises et françaises échangent leurs informations, étant donné qu'il ne serait actuellement pas encore éligible de toucher une pension de retraite française.

Il en résulterait que le licenciement prononcé à son égard équivaldrait à une mise à la retraite sans droit à pension, le privant de toute ressource financière et l'empêchant de cotiser davantage pour acquérir des droits de pension futurs.

Il conclut que l'âge du salarié ne peut pas constituer un motif réel et sérieux pour un licenciement, surtout lorsque la mise à la retraite est effectuée sans ouverture de droits à pension, de sorte que le licenciement du 19 novembre 2024 avec effet au 21 décembre 2024 serait abusif. Dans la mesure où le licenciement aurait été motivé par son âge, il serait également à qualifier de discriminatoire.

A cela s'ajouterait que les procédures légales en vue du licenciement n'auraient pas été respectées, à défaut d'entretien préalable.

Le préjudice grave et imminent dans son chef serait établi du fait de l'absence de cotisations complémentaires futures l'empêchant de satisfaire aux exigences d'assurance pour acquérir une pension ultérieure, d'où la nécessité d'une protection judiciaire en urgence, afin de préserver ses droits fondamentaux.

La société SOCIETE1.) SA demande à voir déclarer irrecevables les demandes de PERSONNE1.), motif pris que le juge des référés serait sans pouvoirs pour apprécier le caractère abusif ou non d'un licenciement et apprécier si les conditions d'application de l'article L-125-3 du code du travail invoquées à l'appui de la fin de la relation de travail seraient données en l'espèce.

Elle donne néanmoins à considérer que les conditions d'application de l'article L-125-3 du code du travail seraient remplies en l'espèce, le requérant ayant presté 118 trimestres en France et 20 trimestres au Luxembourg, de sorte que le contrat de travail aurait cessé de plein droit au jour des 65 ans du requérant.

L'urgence requise par l'application de l'article 941 du nouveau code de procédure civile ne serait pas non plus donnée, étant donné que le requérant aurait droit à une

pension vieillesse en France, même s'il ne toucherait actuellement pas la pension au taux plein, étant donné qu'il n'aurait pas encore atteint l'âge légal de la retraite (67 ans) en France.

Elle demande à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros étant donné qu'elle aurait expliqué la situation juridique au requérant qui aurait persisté à introduire la présente action en justice, de sorte qu'elle aurait dû se défendre dans le cadre de la présente instance en justice.

PERSONNE1.) demande à voir écarter comme vaines les contestations de la société SOCIETE1.) SA et à voir appliquer le texte de l'article L-125-3 du code du travail qui serait clair et ne nécessiterait aucune interprétation.

Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de consultant par la société SOCIETE1.) SA suivant contrat de travail à durée indéterminée du 28 septembre 2018, prévoyant une prise d'effet au 2 novembre 2018. Le contrat de travail prévoit un salaire mensuel brut de 5.233 euros à l'indice applicable au jour de la conclusion du contrat, sous déduction des charges sociales et fiscales et autres prévues par les législations afférentes ainsi qu'une indemnité de repas de 5,60 euros par jour presté.

Suivant courrier du 19 novembre 2024, l'employeur informe PERSONNE1.) que le dernier jour de travail de PERSONNE1.) est le 21 décembre 2024 inclus.

Par courrier du 3 décembre 2024, PERSONNE1.) conteste la cessation abusive du contrat de travail au sens de l'article L-124-11 du code de travail et met l'employeur en demeure d'annuler la notification du 19 novembre 2024 et de le rétablir dans le contrat de travail.

Motifs de la décision

La demande, régulière en la forme, est recevable.

La demande du requérant tend à la suspension immédiate des effets du « licenciement » notifié le 19 novembre 2024 et à la nullité provisoire de la décision de licenciement en attendant la décision à intervenir par le juge du fond, au maintien des relations de travail entre parties, sous peine d'astreinte de 500 euros en cas de non-respect de l'ordonnance à intervenir.

La demande est basée sur les articles 932, 933, 928 et 873 du nouveau code de procédure civile.

Les articles 932, 933, 928 du nouveau code de procédure civile concernent le référé devant le tribunal d'arrondissement, et l'article 873 du nouveau code de procédure civile a trait aux incidents en matière de saisie-immobilière, de sorte qu'ils sont inapplicables au présent litige.

L'indication d'une base légale erronée ne saurait cependant porter à conséquence, étant donné qu'il appartient au tribunal saisi de qualifier et au besoin de requalifier la demande des parties.

Le litige ayant trait à une contestation relative au contrat de travail, qui relève de la compétence exclusive de la justice de paix, il y a lieu à application des articles 941 et 942 du nouveau code de procédure civile instituant le référé auprès du tribunal de travail.

Aux termes de l'article 941 précité « *Dans tous les cas d'urgence, le président du tribunal du travail peut ordonner en référé toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.* »

Il peut également statuer sur les difficultés relatives à l'exécution de ses propres ordonnances et des jugements rendus par la juridiction du travail qu'il préside. »

L'article 942 alinéa 1^{er} dispose « *Le président peut toujours prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite. Pour empêcher le dépérissement des preuves, il peut ordonner toute mesure d'instruction utile, y compris l'audition de témoins.* »

Tant l'article 941 que l'article 942 alinéa 1^{er} donnent pouvoir au juge des référés pour prendre des mesures urgentes ou conservatoires qui s'imposent, en l'absence de contestation sérieuse, le juge des référés étant le juge de l'évident et de l'incontestable. Il doit se limiter à procéder à un examen superficiel et rapide de la demande en fait et en droit et ne saurait fixer les droits des parties sous peine de porter préjudice au fond.

En l'espèce, les parties sont en désaccord quant à la question de savoir si le contrat de travail a pris fin de plein droit le 21 décembre 2024, date d'anniversaire de PERSONNE1.) où il a atteint ses 65 ans, conformément à l'article L-125-3 du code de travail, qui dispose « *Le contrat de travail cesse de plein droit le jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse et au plus tard à l'âge de soixante-cinq ans à condition qu'il ait droit à une pension de vieillesse.* », PERSONNE1.) faisant valoir qu'il n'aurait pas droit à une pension vieillesse pour ne pas justifier les 120 mois d'assurance requis à l'ouverture des droits à la pension de vieillesse luxembourgeoise, par application de l'article 183 du code de la sécurité sociale, tandis que l'employeur fait valoir que l'article 183 précité ne prévoirait pas que les 120 mois d'assurance devraient être effectués au Luxembourg, de sorte qu'en raison de la carrière mixte du requérant, les conditions d'application des

articles 183 et L-125-3 précité seraient remplies, le requérant ayant droit au versement d'une pension au Luxembourg pour les années prestées au Luxembourg, même s'il n'a pas encore droit à une pension en France.

Le juge des référés devrait dès lors, pour rejeter comme vaines les contestations de l'employeur, se livrer à un examen dépassant ses pouvoirs sommaires, en préjugant le fond des droits des parties, de sorte que la demande de PERSONNE1.) est à déclarer irrecevable.

A défaut de preuve de l'iniquité requise pour l'application de l'article 240 du nouveau de procédure civile, la demande de la société SOCIETE1.) SA en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

En application de l'article 238 du nouveau code de procédure civile, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

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

le Juge de paix directeur de Luxembourg, Malou THEIS, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, en matière de référé en application des articles 941 à 948 du nouveau code de procédure civile, statuant contradictoirement et en premier ressort,

renvoie les parties à se pourvoir devant qui de droit, mais dès à présent et par provision,

reçoit la demande de PERSONNE1.) en la forme,

la **déclare** irrecevable,

rejette la demande de la société SOCIETE1.) SA en allocation d'une indemnité de procédure,

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

Fait à Luxembourg, le vingt-deux janvier deux mille vingt-cinq.

s. Malou THEIS

s. Sven WELTER