

Rép.n° 2575 /23
L-TRAV-542/23

ORDONNANCE

rendue le jeudi, 12 octobre 2023

par Nous, Simone PELLÉS, juge de paix directeur adjoint à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG,

DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE ORIGINALE, PARTIE DÉFENDERESSE SUR RECONVENTION,

comparant par Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DÉFENDERESSE ORIGINALE, PARTIE DEMANDERESSE PAR RECONVENTION,

comparant par Maître Leslie LEDRICH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Hugo ARELLANO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 4 septembre 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 21 septembre 2023, 9 heures, salle JP.0.02.

Après une remise contradictoire l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 28 septembre 2023, 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA comparut pour la partie demanderesse tandis que Maître Leslie LEDRICH se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

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

ORDONNANCE QUI SUIVIT:

PROCEDURE

Par requête régulièrement déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 4 septembre 2023, PERSONNE1.) a demandé la convocation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le président du tribunal du travail de et à Luxembourg pour y voir:

- déclarer nulle la décision de l'employeur de désaffilier la dame PERSONNE1.) du Centre Commun de la Sécurité Sociale;
- prononcer le maintien du contrat de travail conclu en date du 1^{er} avril 2022 entre la dame PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.);
- enjoindre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à réaffilier la dame PERSONNE1.) auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale avec effet rétroactif au 14 mai 2023 endéans la huitaine suivant la notification de l'ordonnance à intervenir, sous peine d'astreinte de 200 euros par jour de retard ;
- enjoindre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à remettre à la dame PERSONNE1.) les différentes attestations réclamées par la Caisse pour l'Avenir des Enfants dans son courrier du 28 août 2023 à savoir : une attestation que la dame PERSONNE1.) n'a pas repris son travail depuis le 15 mai 2023 ;
- une attestation indiquant que la dame PERSONNE1.) est toujours sous contrat de travail et ce durant toute la période du congé parental, endéans la huitaine suivant la notification de l'ordonnance à intervenir, sous peine d'astreinte de 200 euros par jour de retard.

Enfin, PERSONNE1.) demande encore à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de l'ordre de 1.000 euros.

A l'audience du 28 septembre 2023, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a sollicité reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 2.993,24 euros au titre de trop-perçu de salaires.

En outre, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a requis l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

MOYENS DES PARTIES

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait exposer qu'elle a été engagée suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} avril 2022 en tant que commerciale sédentaire auprès de la société SOCIETE1.).

Jusqu'au 14 mai 2023, elle aurait été en congé de maternité. Depuis le 15 mai 2023, elle se trouverait en congé parental à temps plein pour une durée de six mois allant jusqu'au 15 novembre 2023.

Par un courrier du 9 août 2023, la société SOCIETE1.) l'aurait informée d'une prétendue prise d'acte de démission à la suite de son congé de maternité.

En date du 21 août 2023, la société SOCIETE1.) l'aurait désaffiliée du Centre Commun de la Sécurité Sociale.

Or, elle bénéficierait d'une protection contre le licenciement pour être en congé parental accordé par l'employeur et signé en date du 4 novembre 2022.

PERSONNE1.) conteste vivement avoir démissionnée à un quelconque moment.

Elle demande la nullité de la décision de l'employeur de la désaffilier du Centre Commun de la Sécurité Sociale et le maintien de son contrat de travail.

En outre, elle demande d'enjoindre à la société SOCIETE1.), sous peine d'astreinte, de la réaffilier avec effet rétroactif au 14 mai 2023 ainsi que de lui remettre les différentes attestations réclamées par la Caisse pour l'Avenir des Enfants dans son courrier du 28 août 2023 à savoir: une attestation qu'elle n'a pas repris son travail depuis le 15 mai 2023 de même qu'une attestation indiquant qu'elle est toujours sous contrat de travail et ce durant toute la période du congé parental.

Avant toute défense au fond, la société SOCIETE1.) a soulevé l'irrecevabilité de la requête et l'incompétence matérielle du président du tribunal du travail.

Elle critique l'absence d'indication de toute base légale dans la requête et soulève le défaut d'urgence.

Subsidiairement, la partie défenderesse fait plaider que la demande serait à déclarer non fondée étant donné qu'PERSONNE1.) aurait tacitement démissionné de son poste de travail.

Elle fait valoir d'une part que la requérante n'aurait pas fait correctement remplir le formulaire de demande pour obtenir le congé parental et n'aurait pas fait les démarches nécessaires.

D'autre part, la société SOCIETE1.) fait plaider que le congé de maternité de la requérante aurait pris fin en date du 15 mai 2023. Or, celle-ci n'aurait pas repris le travail à cette date.

L'employeur conteste l'existence d'un congé parental allant jusqu'au 15 novembre 2023, de sorte que la requérante ne saurait bénéficier de la protection légale contre le licenciement.

Elle renvoie à la pièce 7) de la partie requérante qui est un courrier de la Caisse pour l'Avenir des Enfants du 28 août 2023 dans lequel des documents sont réclamés à PERSONNE1.) dans le cadre du traitement de sa demande. Il ressortirait clairement de ce document qu'il n'existerait pas de congé parental allant jusqu'au 15 novembre 2023.

La partie défenderesse conteste par ailleurs avoir procédé au licenciement d'PERSONNE1.).

Il y aurait au contraire lieu de considérer qu'PERSONNE1.), qui ne se serait plus présentée sur son lieu de travail à l'issue de son congé de maternité que malgré ses tentatives de la contacter, la salariée serait restée injoignable et n'aurait pas réagi à ses courriers, de sorte qu'elle aurait considéré qu'elle avait fait usage de son droit prévu à l'article L.332-4 du Code du travail de ne plus reprendre son travail après son congé de maternité.

Elle estime qu'il y aurait eu démission tacite de la part d'PERSONNE1.).

Par ailleurs, PERSONNE1.) n'aurait jamais sollicité le réembauchage conformément L.332-4 du Code du travail.

Dès lors, la demande d'PERSONNE1.) serait à rejeter comme non fondée.

En ce qui concerne les demandes tendant à enjoindre à l'employeur de procéder à la réaffiliation de la salariée ainsi que de lui remettre les attestations énumérées dans la requête, la partie défenderesse soulève l'absence de base légale. Elle donne à considérer que ce ne serait pas la faute de l'employeur si la requérante ne touche pas les indemnités de congés parental, mais ce serait dû au manque de diligence de la part de celle-ci.

La société SOCIETE1.) a encore formulé une demande reconventionnelle pour obtenir le trop-perçu de salaires payés à PERSONNE1.) entre le 26 et le 31 décembre 2022

à hauteur de 457,06 euros et pour le mois de janvier 2023 à hauteur de 2.536,18 euros, soit pour le montant total de 2.993,24 euros, le tout sous peine d'astreinte dans les huit jours suivant la notification de la décision.

Finalement, la société SOCIETE1.) a sollicité le rejet des pièces 8) à 11) de la partie requérante qui ne lui auraient pas été communiquées.

En termes de réplique, la requérante a soulevé l'irrecevabilité de la demande reconventionnelle formulée par la société SOCIETE1.) en invoquant l'incompétence matérielle du président du tribunal du travail.

Concernant le fond, elle fait expliquer avoir connu une période difficile après la naissance de son enfant. Elle aurait été hospitalisée et son téléphone portable aurait été éteint de sorte qu'elle n'aurait jamais reçu les messages par SMS de l'employeur. Elle n'aurait eu connaissance des courriels de l'employeur qu'en date du 19 juillet 2023.

Elle conteste toute intention de démissionner de sa part. Son congé parental irait jusqu'au 15 novembre 2023, de sorte que son absence de son poste de travail serait justifiée.

APPRECIATION

A l'audience du 28 septembre 2023, la partie défenderesse a demandé le rejet des pièces 8) à 11) de la partie requérante qui ne lui aurait jamais été communiquées avant l'audience.

Il s'agit d'une farde de 4 pièces qui, selon le mandataire de la requérante, aurait été communiquée par courriel adressé à Maître Leslie LEDRICH en date du 27 septembre 2023.

Il convient de rappeler que, conformément à l'article 64 du Nouveau Code de procédure civile, les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les éléments de preuve qu'elles produisent afin que chacune soit à même d'organiser sa défense.

Aux termes de l'article 279, alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure Civile, il est disposé que : « *La partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance.* »

L'article 282 du même code dispose, par ailleurs, que « *Le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.* »

La communication des pièces a pour objectif de porter à la connaissance de l'adversaire les documents écrits préexistants invoqués par le demandeur pour fonder ses prétentions ou par le défendeur pour arguer du rejet de la demande.

Toute pièce qui n'est pas communiquée en temps utile est écartée des débats.

L'appréciation du caractère utile de communication incombe à la juridiction saisie du litige. Cette communication doit se faire suffisamment tôt. (cf. Thierry HOSCHEIT, Le droit judiciaire privé, nos 539, 540 et 541).

En l'espèce, force est de constater qu'il ne ressort pas de la pièce versée par le mandataire de la requérante lors de l'audience du 28 septembre 2023, censé constituer un récépissé, que le message envoyé a compris en annexe la farde de pièces dont le rejet est sollicité. Il y est uniquement indiqué « *votre message a été remis aux destinataires suivants* » avec l'adresse mail de Maître Leslie LEDRICH.

Il n'est donc pas établi que le mandataire de la partie défenderesse ait reçu la farde de pièces en question. Même encore si tel fût le cas, il y a lieu de retenir que les pièces ont été communiquées tardivement.

En fait, la communication de ces pièces, que ce soit la veille ou deux jours avant l'audience, constitue un comportement déloyal empêchant la partie adverse d'instruire correctement l'affaire.

Une telle attitude, qui empêche le respect du principe de la contradiction, justifie le rejet des pièces tardivement communiquées (*voir en ce sens CA Aix-en-Provence, 21 juin 2007, cité in JurisClasseur Procédure civile, fasc. 114, principe de la contradiction, mise à jour*).

Par conséquent, les pièces 8) à 11) versées par la partie requérante défenderesse sont à écarter des débats et il y a lieu de statuer au vu des éléments dont le tribunal dispose.

Quant à la recevabilité de la requête et en ce qui concerne la compétence ratione materiae du président du tribunal du travail, il est certes exact qu'aucune base légale n'est mentionnée dans la requête.

Il se dégage toutefois de l'exposé des moyens ainsi que des précisions apportées lors des plaidoiries qu'PERSONNE1.) estime que l'employeur, en la désaffiliant en date du 21 août 2023 du Centre Commun de la Sécurité Sociale avec effet au 14 mai 2023, aurait procédé à la résiliation du contrat de travail ce dès lors à considérer comme un licenciement avec effet immédiat intervenu le 21 août 2023.

L'article L. 234-47 (8) 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 L. 124-2. 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. »

La jurisprudence pose, en effet, que l'article L. 234-47 (8) « *interdit à l'employeur de procéder au licenciement du bénéficiaire d'un congé parental, sauf pour motifs graves* » (Cour, arrêt n° 11/17 du 2 février 2017, numéro 41118 du rôle).

La demande ayant été faite dans le délai de quinze jours, est recevable à cet égard.

En ce qui concerne le congé parental que la partie défenderesse conteste, il résulte d'une copie de la demande d'indemnité de congé parental qu'elle a été faite par la salariée le 21 octobre 2022 et soumise à l'employeur qui a signé le formulaire en date du 4 novembre 2022.

Il résulte des éléments du dossier qu'PERSONNE1.) a été en congé de maternité jusqu'au 14 mai 2023. A partir du 15 mai 2023 a donc débuté le congé parental demandé le 21 octobre 2022.

La demande est encore recevable sur cette base.

La partie défenderesse a de son côté fait valoir qu'PERSONNE1.) aurait dû reprendre son travail le 15 mai 2023 après la fin de son congé de maternité, mais qu'elle ne s'est pas présentée sur son lieu de travail et qu'elle n'a pas donné de nouvelles. Elle considère que sa salariée aurait fait usage de la disposition prévue à l'article L.332-4 du Code du travail lui permettant de ne plus reprendre son travail après son congé de maternité. Il y aurait lieu de retenir qu'il y a démission tacite de sa part.

Pour qu'il y ait démission, il faut qu'il y ait eu dans le chef du salarié une manifestation sérieuse et non équivoque d'une volonté de rupture.

En effet, une démission ne se présume pas.

Elle ne peut résulter que d'une volonté formelle et expresse, exprimée de manière réfléchie et en pleine lucidité.

Il en résulte que le juge doit pouvoir examiner les circonstances de fait ayant accompagné la prétendue démission.

Tel n'est pas le cas en l'espèce puisque PERSONNE1.) a valablement considéré à juste titre être en congé parental depuis le 15 mai 2023.

Le fait qu'elle ait tardé à répondre aux courriers de l'employeur n'est non plus un élément permettant de conclure à une démission de sa part.

Il ne ressort dès lors d'aucun élément du dossier qu'elle ait manifesté sa volonté de démissionner.

Au regard des circonstances de l'espèce, la résiliation du contrat de travail résulte de la désaffiliation d'PERSONNE1.) auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale opérée par la société SOCIETE1.) du 21 août 2023.

En vertu de l'article L. 234-47 (8) du Code du travail, cette résiliation par désaffiliation est nulle pour avoir été opérée pendant le congé parental d'PERSONNE1.).

Il convient partant de faire également droit à la demande en maintien du contrat de travail.

PERSONNE1.) demande encore que la partie de défenderesse procède à la réaffiliation avec effet rétroactif au 14 mai 2023.

Or, le président du tribunal du travail est incompétent pour connaître de la demande tendant à réaffilier la requérante auprès des organismes de la sécurité sociale alors que d'après l'article 293 du Code des assurances sociales, les contestations concernant l'affiliation ou l'assujettissement sont jugées par le conseil arbitral et, en appel, par le conseil supérieur des assurances sociales.

Par ailleurs, 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 et à la question du maintien ou de la réintégration.

Le président de la juridiction du travail, statuant seul, est donc incompétent pour connaître des demandes tendant à enjoindre à la société SOCIETE1.) de lui remettre les attestions susmentionnées.

De même, le président de la juridiction du travail, statuant seul, est incompétent pour connaître de la demande reconventionnelle formulée par la société SOCIETE1.) qui relève de la compétence du tribunal du travail dans sa composition collégiale.

PERSONNE1.) a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.000 euros.

En l'absence de preuve de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande est à rejeter.

La demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en en allocation d'une indemnité de procédure est également à rejeter au vu de l'issue du litige.

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

Simone PELLE, juge de paix directeur adjoint à Luxembourg, siégeant comme président du tribunal du travail de Luxembourg, travail, statuant contradictoirement,

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle;

rejette les pièces 8) à 11) versées par PERSONNE1.);

reçoit la demande d'PERSONNE1.) en la pure forme;

déclare la demande d'PERSONNE1.) tendant à voir constater la nullité de la résiliation et à voir ordonner son maintien du contrat de travail recevable ;

déclare cette demande fondée pour autant qu'elle concerne la nullité de la résiliation par désaffiliation et le maintien du contrat de travail;

partant:

constate la nullité de la résiliation de la résiliation par désaffiliation du 21 août 2023;

déclare qu'il y a lieu à prononcer le maintien du contrat de travail entre parties ;

se déclare incompetent pour connaître de la demande en réaffiliation auprès du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE ;

se déclare incompetent pour connaître de la demande d'PERSONNE1.) tendant à enjoindre à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de lui remettre les attestations réclamées par la Caisse pour l'Avenir des Enfants dans son courrier du 28 août 2023 à savoir: une attestation qu'elle n'a pas repris son travail depuis le 15 mai 2023 ainsi qu'une attestation indiquant qu'elle est toujours sous contrat de travail et ce durant toute la période du congé parental, sous peine d'astreinte ;

se déclare incompetent pour connaître de la demande reconventionnelle formulée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.);

déclare la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure non fondée ;

déclare la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité de procédure non fondée;

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

ordonne l'exécution provisoire de la présente ordonnance nonobstant toute voie de recours et sans caution.

Ainsi décidé et prononcé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint de Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, qui ont signé la présente ordonnance, date qu'en tête,

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG