

Répertoire no NUMERO1.)
L-TRAV-681/22

PERSONNE1.)

rendue le mardi, 20 février 2024

par Nous, Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, assistée du greffier Yves ENDERS,

en application de l'article L.234-47(8) du code du travail,

sur requête introduite par

PERSONNE2.), demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Meryem AKBOGA, avocat, en remplacement de Maître Grégory DAMY, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de son ancien employeur -dûment convoqué-:

la société à responsabilité limitée **SOCIETE1.) s. à r.l.**, établie et ayant siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO s.à r.l., établie et ayant son siège social à L- 1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO3.), inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Lucas LEFEBVRE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, 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 Luxembourg en date du 6 décembre 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du mardi, 3 janvier 2023.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 6 février 2024. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Meryem AKBOGA, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Lucas LEFEBVRE.

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

L'affaire fut prise en délibéré par la Présidente du Tribunal du Travail et elle rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé,

l'ordonnance qui suit:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 6 décembre 2022, PERSONNE2.) a fait convoquer la partie défenderesse, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Président du Tribunal du Travail pour voir constater la nullité du licenciement qu'elle a prononcé à son encontre et pour voir ordonner son maintien, le cas échéant sa réintégration avec effet immédiat, dans son entreprise.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire de la présente ordonnance nonobstant toute voie de recours, sans caution et avant enregistrement.

A l'audience du 6 février 2024, le requérant a requis acte qu'il demandait encore à titre subsidiaire, si le licenciement ne devait pas être déclaré nul et sans effet, à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.940.- € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

Le requérant a finalement requis acte qu'il demandait finalement à titre subsidiaire à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 17.820.- € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Acte lui en est donné.

I. Quant à la demande principale du requérant

A. Quant à la recevabilité de la demande principale

a) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse conclut en premier lieu à l'irrecevabilité, sinon à la nullité, de la requête, en raison de l'absence d'urgence pour toiser la demande du requérant.

Elle se base sur un arrêt du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg du 3 décembre 2015, numéro NUMERO4.) du rôle, pour retenir que l'urgence a un caractère objectif en ce sens que l'urgence résulte de la nature des choses et non des convenances des parties ou des diligences plus ou moins grandes accomplies par celles-ci et que l'urgence s'apprécie au moment où le juge statue.

Elle fait ainsi valoir que la condition tenant à l'urgence n'est en l'espèce plus du tout remplie alors que le requérant aurait saisi le Président du Tribunal du Travail en date du 3 décembre 2022 pour demander sur base de l'article L.234-47(8) du code du travail à voir son licenciement être déclaré nul et à être réintégré.

Elle fait cependant valoir qu'à la date des plaidoiries est celle du 6 février 2024 et qu'elle intervient un an et trois mois après le dépôt de la requête.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a fait preuve de négligence et d'une passivité prolongée depuis le début de sa demande dans la mesure où il aurait laissé traîner sa demande dans le temps sans faire aucune démarche pour voir son cas être statué d'urgence.

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a fait aucune demande pour faire traiter son affaire d'urgence.

Elle fait par conséquent valoir qu'il n'existe à l'heure actuelle plus aucune urgence pour voir constater la nullité de son licenciement et ordonner le maintien dans son contrat de travail.

Elle fait encore valoir que cette urgence n'existe d'autant plus que le requérant a très bien pu trouver un nouvel emploi en l'espace d'un an et trois mois si bien que la réintégration de son ancien salarié n'aurait plus aucun sens désormais.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'eu égard aux demandes subsidiaires du requérant, il y a fort à parier que son ancien salarié a retrouvé du travail depuis son licenciement, sinon ce dernier se contenterait, comme le prévoirait la procédure, de solliciter le maintien de son contrat de travail.

Le requérant n'a pas pris position sur le premier moyen de la partie défenderesse.

b) Quant aux motifs du jugement

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 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.

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 président 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. ».

Or, il est constant en cause que la partie défenderesse a licencié le requérant par mail du 22 novembre 2022.

Etant donné que le requérant a déposé sa requête au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 6 décembre 2022, il l'a déposée dans le délai de quinze jours prescrit par l'article L.234-47(8) du code du travail.

La demande du requérant, introduite dans les forme et délai de la loi, doit partant être déclarée recevable.

Le moyen de la partie défenderesse relatif à l'urgence ne constitue ainsi pas un moyen d'irrecevabilité de la requête.

B. Quant au bien-fondé de la demande principale

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant a exposé sa demande, ainsi que les moyens à l'appui de cette dernière, dans sa requête, annexée au présent jugement.

Il fait plus particulièrement exposer qu'il est au service de la partie défenderesse depuis le 15 mai 2022 en qualité de « client success director ».

Il fait ensuite exposer qu'il a en date du 18 novembre 2022 demandé son congé parental.

Il fait finalement exposer que la partie défenderesse l'a licencié par mail le 22 novembre 2022.

En droit, le requérant fait valoir que conformément à la jurisprudence, le jour à prendre en compte pour apprécier le délai de quatre mois prescrit par l'article L.234-46(2) du code du travail est le jour où la demande du salarié a été déposée à la poste, au regard du fait que le législateur a prévu l'envoi de la demande par lettre recommandée avec avis de réception.

Il soutient ainsi que sa demande de congé parental a été postée en RAR le 18 novembre 2022, soit quatre mois avant le congé prévu au 18 mars 2023.

Il soutient partant que la période de protection a commencé à courir le 18 novembre 2022 qui aurait été le dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental.

Il fait partant valoir que licenciement survenu le 22 novembre 2022 devra être considéré comme nul et sans effet.

Le requérant demande partant sa réintégration dans les effectifs de l'entreprise avec rappel des salaires jusqu'à la réintégration effective.

La partie défenderesse conteste la demande du requérant visant à voir déclarer son licenciement nul et sans effet, ainsi que sa demande visant à le voir réintégrer à son poste de travail, alors que son ancien salarié n'aurait pas formulé sa demande de congé parental dans le délai légal.

Elle fait en effet valoir que pour apprécier si le congé parental a été demandé dans le délai légal, le jour à prendre en compte est le jour où la demande du requérant a été déposée à la poste, soit le 18 novembre 2022.

Elle fait ainsi valoir que cette demande de congé parental postée le 18 novembre 2022, alors que le début souhaité dudit congé parental serait le 18 mars 2023, ne respecte pas le délai d'au moins quatre mois avant le début du congé parental.

Elle se base en effet sur un arrêt de la Cour d'appel du 23 décembre 2019, numéro CAL-2019-01066, ainsi que sur un jugement du Tribunal du Travail de et à Luxembourg du 1^{er} février 2021, répertoire n°324/2021, pour retenir que pour le calcul des délais comptés à rebours, tel que ce serait le cas de l'article L.234-47(8) paragraphe 1 du code du travail, il convient de retenir qu'à partir du jour de référence, il faut remonter dans le temps la durée du délai et terminer au dernier jour ainsi décompté, celui-ci étant alors le dernier jour utile pour accomplir l'acte.

Par analogie avec les délais calculés vers le futur et en excluant le dies a quo, il convient de débiter le calcul la veille du jour de référence.

Elle fait dès lors valoir que le calcul à rebours est à débiter la veille du 18 mars 2023, soit le 17 mars 2023, de sorte que le requérant aurait dû effectuer sa demande de congé parental le 17 novembre 2022, dernier jour utile pour que celle-ci soit valable.

Elle fait ainsi valoir que le requérant aurait dû effectuer sa demande avant le 18 novembre 2022, et au plus tard le 17 novembre 2022 qui aurait été le dernier jour utile pour introduire sa demande de congé parental, pour respecter le délai d'au moins quatre mois et que sa demande de congé parental soit considérée comme valable.

Elle fait donc valoir que la demande de congé parental du requérant a été faite tardivement.

Elle se base finalement sur une ordonnance de la Cour d'appel du 14 avril 2019, numéro CAL-2019-00189 du rôle, ainsi que sur le prédit jugement du 1^{er} février 2021, pour retenir qu'en cas de demande de congé parental après l'expiration du délai de demande, comme se serait le cas en l'espèce, le salarié n'est pas protégé contre son licenciement.

Elle fait dès lors valoir que la procédure de licenciement, qui aurait débuté par la notification en date du 22 novembre 2022, est valable.

La partie défenderesse demande partant à voir débouter le requérant de sa demande tendant à la nullité de son licenciement, ainsi que de sa demande tendant à voir prononcer son maintien dans l'entreprise.

b) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.234-46(2) du code du travail, le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre

recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

En outre, 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 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..... ».

Pour apprécier si le congé parental a été demandé dans le délai légal de quatre mois, étant donné que le législateur a prévu l'envoi de la demande par lettre recommandée avec avis de réception, le jour à prendre en compte est le jour où la demande du salarié a été déposée à la poste, ou remise en mains propres et avisée par l'employeur, le salarié n'ayant en effet pas d'influence sur la date de réception par l'employeur.

Il résulte des pièces versées au dossier que le requérant a posté l'envoi recommandé contenant sa demande de congé parental le 18 novembre 2022, date qui est dès lors à prendre en compte pour le calcul de la période de protection de quatre mois.

En outre, pour le calcul des délais comptés à rebours, tel que c'est le cas de l'article L.234-47(8) paragraphe 1 du code du travail, il convient de retenir qu'à partir du jour de référence, il faut remonter dans le temps la durée du délai et terminer au dernier jour ainsi décompté, celui-ci étant alors le dernier jour utile pour accomplir l'acte.

Par analogie avec les délais calculés vers le futur et en excluant le dies a quo, il convient de débiter le calcul la veille du jour de référence.

Ainsi, le calcul à rebours est à débiter la veille du 18 mars 2023, en l'occurrence le 17 mars 2023, de sorte que la protection contre le licenciement a débuté le 17 novembre 2022, dernier jour utile pour introduire la demande de congé parental.

Etant donné que le requérant a posté sa demande de congé parental le 18 novembre 2022, et donc postérieurement au 17 novembre 2022, cette demande a été formulée tardivement au regard du délai légal de quatre mois avant le début du congé sollicité fixé au 18 mars 2023.

Le requérant ne peut donc pas bénéficier de la protection édictée par l'article L.234-47(8) du code du travail.

La Présidente du Tribunal du Travail fait partant siennes les plaidoiries de la partie défenderesse pour les adopter dans leur intégralité.

La demande du requérant tendant à la nullité de son licenciement, ainsi que sa demande en maintien, sinon en réintégration, dans les effectifs de la partie défenderesse avec rappel de ses salaires jusqu'à la réintégration effective, doivent partant être déclarées non fondées.

II. Quant aux demandes subsidiaires du requérant : quant à la compétence matérielle du Président de la juridiction du travail pour connaître de ces demandes subsidiaires

A. Quant aux moyens des parties au litige

En ce qui concerne les demandes subsidiaires du requérant, la partie défenderesse conclut en premier lieu à l'incompétence matérielle du Président du Tribunal du Travail pour en connaître.

Il se base en effet sur les articles L.124-11 et L.124-12 du code du travail pour retenir que c'est le Tribunal du Travail et non le Président de la juridiction du travail qui est matériellement compétent pour connaître de ces demandes.

Le requérant n'a pas pris position sur le moyen d'incompétence matérielle de la présente juridiction pour connaître de ses demandes subsidiaires.

B. Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-11(2) du code du travail, l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du jugement.

En outre, en vertu de l'article L.124-12(3) du même code, la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Il résulte des deux dispositions légales précitées que c'est le Tribunal du Travail qui est matériellement compétent pour connaître des demandes subsidiaires du requérant, de sorte que la présente juridiction doit se déclarer matériellement incompétente pour connaître de ces demandes.

Il n'y a dès lors pas lieu d'analyser les autres moyens de la partie défenderesse relatifs aux demandes subsidiaires du requérant.

III. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse demande quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme de 1.000.-€

IV. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution et avant enregistrement.

La dernière demande du requérant doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

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

La Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, statuant dans la matière réglée par l'article L.234-47(8) du code du travail, contradictoirement et en premier ressort ;

d é c l a r e la demande principale de PERSONNE2.) recevable en la forme ;

d é c l a r e non fondées les demandes de PERSONNE2.) en annulation de son licenciement du 22 novembre 2022 et en maintien, sinon en réintégration, dans l'entreprise de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. et les rejette ;

se **d é c l a r e** matériellement incompétente pour connaître des demandes subsidiaires de PERSONNE2.) ;

d é c l a r e non fondée la demande de PERSONNE2.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

d é c l a r e fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.-€ ;

partant **c o n d a m n e** PERSONNE2.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

d é c l a r e non fondée la demande de PERSONNE2.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

c o n d a m n e PERSONNE2.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi prononcé en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix de Luxembourg, Cité Judiciaire, et a signé la présente ordonnance avec le greffier.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS