

Texte pseudonymisé

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

## ORDONNANCE

rendue le **10 juin 2024**

par **Christian ENGEL**, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg, assisté de la greffière **Daisy PEREIRA**,

statuant en application de l'**article L.234-47 du code du travail**, en matière de **congé parental**,

dans la cause entre :

**PERSONNE1.)**, demeurant à F-ADRESSE1.) (France), ADRESSE2.),

partie demanderesse,

comparant en personne,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.**, établie et ayant son siège à L-ADRESSE3.),

partie défenderesse,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Laura CIPRIANO, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

---

## PROCÉDURE :

Le 7 mai 2024, PERSONNE1.) a introduit une requête — annexée à la présente ordonnance — sur base de l'article L.234-47 (8) du code du travail.

Les parties préqualifiées furent ensuite convoquées par le greffe du Tribunal du travail à l'audience publique du 27 mai 2024.

À cette audience, l'affaire fut contradictoirement remise à l'audience du 3 juin 2024 pour continuation des débats, afin de permettre une communication de pièces adéquate entre parties.

À l'audience du 3 juin 2024, furent entendus en leurs explications et moyens :

- PERSONNE1.),
- la société SOCIETE1.) s.à r.l., par l'organe de Maître Laura CIPRIANO, avocat, en représentation de la société en commandite simple KLEYR GRASSO.

Sur ce, le président du Tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour,

## **l'ORDONNANCE qui suit :**

### **Objet de la saisine**

#### PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 7 mai 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le président du Tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir « *constater la nullité du licenciement/de la convocation à l'entretien préalable au licenciement intervenu à l'encontre de la partie requérante, ordonner son maintien, le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions des articles L.234-47 (8) et L.124-12 paragraphe (4) du Code du travail, avec effet immédiat, et sous peine d'astreinte d'un montant en équité (euros) par jour de retard* ».

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À l'audience du 27 mai 2024, PERSONNE1.) a précisé que sa demande en prononcé d'astreinte porte sur le montant de 18.000 euros par jour de retard.

## Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 3 juin 2024, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut à la régularité du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 500 euros.

### 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 engagée en qualité d'« *agent de sécurité* » par la société SOCIETE2.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 13 mars 2020, avec effet à la même date. Ledit contrat porte sur une durée de travail de 173 heures de prestations par mois. Le contrat de travail a par la suite été transféré à la société SOCIETE1.) s.à r.l., et ce avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

16 mars 2023	PERSONNE1.) écrit une « <i>demande d'annulation [d'un] congé parental du 01 juin 2023</i> » à la société SOCIETE1.) s.à r.l. :  <i>« (...) par un courrier en date du 13.02.2023, j'avais sollicité auprès de la direction un congé parental d'éducation à partir du 01.06.2023. Toutefois, pour des raisons personnelles, je ne désire plus profiter de ce congé pour le moment (...) ».</i>
4 août 2023	Courrier de la société SOCIETE1.) s.à r.l. adressé à PERSONNE1.) :  <i>« (...) En référence à votre courriel réceptionné en date du 13 juillet 2023, nous informant votre souhait de ne pas prendre votre congé parental de 06 mois qui devait commencer le 02 novembre 2023 et qui vous avait été accordé en date du 16 juin 2023, nous vous confirmons l'acceptation, avec l'accord du Gestionnaire ONA, Monsieur PERSONNE2.), de l'annulation de celui-ci. Merci de faire le nécessaire auprès de la Caisse pour l'Avenir des Enfants, en joignant à ce courrier votre courrier de renoncement (...) ».</i>
27 octobre 2023	PERSONNE1.) demande, par courrier recommandé réceptionné le 3 novembre 2023 par la société SOCIETE1.) s.à r.l., un congé parental à temps plein de 6 mois à partir du 1 <sup>er</sup> mars 2024.
22 nov. 2023	La société SOCIETE1.) s.à r.l. accorde, « <i>en référence</i> » à la demande du requérant « <i>réceptionnée en date du 03/11/2023</i> », un congé parental de 6 mois à PERSONNE1.), avec effet au 1 <sup>er</sup> mai 2024.
7 mars 2024	Courrier de demande de documents adressée par la Caisse pour l'avenir des enfants (ci-après : CAE) à PERSONNE1.) :  <i>« - Un certificat à établir par votre employeur nous indiquant les heures prestées par mois ainsi qu'un certificat nous renseignant sur votre salaire touché pour la période du 01.12.2023 au 31.12.2023.</i>  <i>Nous accusons réception de votre fiche de salaire du mois de 12/2023 renseignant 152 heures de travail avec un salaire de 1.218,59€ (compensation maladie). Cependant, votre employeur a uniquement déclaré 16 heures de travail auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS).</i>

	<p><i>Par conséquent, nous vous prions de bien vouloir contacter votre employeur, afin que celui-ci puisse régulariser le mois en question auprès du CCSS ».</i></p>
16 avril 2024	<p>PERSONNE1.) expédie un courrier recommandé à la société SOCIETE1.) s.à r.l., comprenant 2 documents :</p> <p>1) « <i>Demande annulation du congé parental du 1<sup>er</sup> mai 2024</i> » :</p> <p><i>« Par courrier recommandé en date du 27.10.2023, j'avais sollicité auprès de la direction un congé parental d'éducation à plein temps pour une durée de 06 mois à compter du 01.05.2024.</i></p> <p><i>Toutefois ne pouvant plus profiter de ce congé pour le moment.</i></p> <p><i>Je souhaite annuler ma demande de congé parental et le reporter pour le 02.09.2024 (demande congé parental 02.09.2024 jointe à ce courrier).</i></p> <p><i>Je vous prie de croire madame/monsieur en l'assurance de mes salutations les plus cordiales.</i></p> <p><i>Pièces jointe :</i></p> <p><i>Dossier demande congé parental 02.09.2024 (...)</i> ».</p> <p>2) « <i>Demande de congé parental à temps plein</i> » de 6 mois, avec comme date de début souhaitée le 2 septembre 2024.</p>
22 avril 2024	<p>La société SOCIETE1.) s.à r.l. réceptionne le courrier recommandé de PERSONNE1.) du 16 avril 2024.</p>
24 avril 2024	<p>◆ La société SOCIETE1.) s.à r.l. remet un courrier de convocation de PERSONNE1.) à un entretien préalable au licenciement le 29 avril 2024 à la poste. Le requérant réceptionnera ce courrier le 26 avril 2024.</p> <p>◆ La CAE adresse un courrier recommandé à PERSONNE1.), avec copie à la société SOCIETE1.) s.à r.l. :</p> <p><i>« (...) Nous accusons réception de votre demande susmentionnée concernant l'indemnité de congé parental. Nous sommes cependant au regret de vous informer que nous ne pouvons y faire droit pour le motif suivant.</i></p> <p><i>Aux termes de l'article modifié L.234-43(1) du Code du travail, peut prétendre au congé parental tout parent pour autant qu'il exerce une activité professionnelle moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine et est affilié à ce titre obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental. La condition d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total. Le parent demandeur doit élever dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonner principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.</i></p> <p><i>Or, suivant information de la Caisse nationale de santé (CNS), vous êtes en incapacité de travail pendant la période du 27.09.2023 jusqu'au 28.05.2024 inclus, alors que le début souhaité de votre congé parental est fixé au 01.05.2024.</i></p> <p><i>La condition d'octroi susmentionnée n'est donc plus remplie et nous sommes obligés de rejeter votre demande en obtention de l'indemnité de congé parental à partir du 01.05.2024 (...)</i> ».</p>

30 avril 2024	La société SOCIETE1.) s.à r.l. remet un courrier de licenciement de PERSONNE1.), avec un préavis de deux mois courant jusqu'au 30 juin 2024, à la poste.
3 mai 2024	PERSONNE1.) réceptionne le courrier de licenciement du 30 avril 2024.
6 mai 2024	PERSONNE1.) saisit le conseil d'administration de la CAE d'une opposition contre la décision de rejet du congé parental du 24 avril 2024.

Sont ainsi documentées 4 demandes de congé parental de 6 mois à temps plein successives de PERSONNE1.) :

	Date demande	Date accord/réception employeur	Date projetée de début du congé parental	Date annulation par PERSONNE1.)
1)	13 février 2023	(non renseignée)	1 <sup>er</sup> juin 2023	16 mars 2023
2)	(non renseignée)	16 juin 2023	2 novembre 2023	13 juillet 2023
3)	27 octobre 2023	22 novembre 2023	1 <sup>er</sup> mai 2024	16 avril 2023
4)	16 avril 2023	/	2 septembre 2024	/

## Motifs de la décision

### Quant aux demandes principales de PERSONNE1.)

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au rejet de l'ensemble des demandes de PERSONNE1.), au motif que, s'agissant du licenciement opéré par courrier envoyé le 30 avril 2024, la protection légale conférée au demandeur d'un congé parental aurait seulement débuté le 1<sup>er</sup> mai 2024, de sorte que sa procédure de licenciement, qui aurait été entamée par la convocation à l'entretien préalable du 24 avril 2024, aurait été régulière. PERSONNE1.) aurait par ailleurs, à dessein, cherché à reporter à de nombreuses reprises son congé parental, notamment ceux qui devaient respectivement commencer les 1<sup>er</sup> juin, sinon 1<sup>er</sup> novembre 2023. Selon la défenderesse, PERSONNE1.) ne saurait être admis à procéder de la sorte pour obtenir la nullité du licenciement, car cela signifierait que tous les salariés pourraient demander des congés parentaux, les annuler et profiter de la protection légale afférente à leur guise.

PERSONNE1.) soutient qu'il jouirait de la protection légale conférée par l'article L.234-47 (8) du code du travail au demandeur de congé parental non seulement au titre de sa demande relative au 2 septembre 2024, formulée par courrier du 16 avril 2024, mais encore du chef de sa précédente demande de congé parental avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2024, admise par son employeur suivant courrier du 22 novembre 2023. Si, par courrier du 16 avril 2024, il avait annulé son congé parental censé débiter le 1<sup>er</sup> mai 2024 pour en reporter le début au 2 septembre 2024, cela ne tenait qu'à ce que son employeur n'aurait pas répondu, sinon pas fait les diligences nécessaires, suite au courrier de la CAE du 7 mars 2024 et ses nombreuses relances de l'employeur qui ont suivi. Toute annulation devrait d'ailleurs se faire d'un commun accord. Or l'employeur aurait refusé de signer le courrier de demande d'annulation du congé parental censé débiter le 1<sup>er</sup> mai 2024, de sorte que la protection légale continuerait d'opérer. La situation actuelle serait entièrement due au fait que l'employeur, non seulement serait responsable du harcèlement subi à son travail qui aurait engendré son absence pour incapacité de travail à parti du 27 septembre 2023, mais, encore et surtout, l'aurait

désaffilié à la sécurité sociale et refuserait de s'exécuter au regard de cette problématique.

L'article L.234-46 du code du travail dispose que « (...) (2) 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. (3) L'employeur est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47 ».

L'article L.234-47 (8), paragraphe 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup>, du code du travail énonce qu'« à 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 ».

En l'espèce, la requête introductive d'instance ayant été déposée le 7 mai 2024, le délai d'action de 15 jours a été respecté par PERSONNE1.).

De même, le début souhaité du congé parental étant le 2 septembre 2024, la demande de congé parental remise à la poste le 16 avril 2024 par PERSONNE1.) est intervenue dans le délai légal de quatre mois avant le début du congé sollicité.

En revanche, il y a lieu de retenir que la procédure de licenciement a débuté le 26 avril 2024, jour de la notification de la lettre de convocation à l'entretien préalable à PERSONNE1.), partant à un moment où le requérant n'était pas encore sous le couvert de l'article L.234-47 (8) du code du travail. En effet, la régularité de l'envoi de la lettre portant convocation à l'entretien préalable au licenciement, première étape de la procédure de licenciement dans une entreprise employant au moins cent cinquante salariés, a emporté régularité du licenciement ultérieur. Admettre le contraire mettrait les employeurs tenus de respecter la procédure de l'entretien préalable en une position moins favorable que ceux occupant moins de 150 salariés. (en ce sens : Cour, 26 octobre 2006, rôle n° 30698 ; T. trav. Lux., 19 mai 2017, n° 2013/2017).

Étant donné que l'envoi par la société SOCIETE1.) s.à r.l. de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement est régulière et que le licenciement a été prononcé par lettre recommandée du 30 avril 2024, partant endéans le délai légal de huit jours prévu par l'article L.124-2 du code du travail, le requérant n'était pas couvert, au moment de son congédiement, par les dispositions de l'article L.234-47 (8) du code du travail au moment de son licenciement.

Par ailleurs, contrairement à la prétention de PERSONNE1.), la protection contre un licenciement inhérente à sa précédente demande en second congé parental à temps plein de 6 mois, avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2022 et confirmée par son employeur suivant courrier du 22 novembre 2023, a cessé par l'effet sa demande en annulation du 16 avril 2022, dont il est constant qu'elle a été réceptionnée le 22 avril 2024 par la société

SOCIETE1.) s.à r.l. — soit en amont de la procédure de licenciement qui, tel que retenu *supra*, a débuté le 26 avril 2024.

En effet, du fait qu'à partir du moment que le salarié respecte le délai de 4 mois inscrit au paragraphe (2) de l'article L.234-46 du code du travail, « *l'employeur est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps demandé* », en vertu du paragraphe (3) dudit article, le même employeur est, en l'absence de prévisions légales à ce sujet, tout aussi fondé à enregistrer simplement, sans autre formalité, une annulation expresse dudit congé parental par le bénéficiaire, voire même à en tirer des conséquences juridiques, sans que cela ne requière une acceptation expresse de sa part. Cela est d'autant plus vrai dans le cas d'espèce, où PERSONNE1.) a annulé à trois reprises des demandes successivement validées de congé parental, situation qui, à la supposer, par hypothèse, admissible, conférerait une protection continue contre le licenciement qui serait à qualifier de démesurée par rapport au caractère temporaire d'exception des dispositions de l'article L.234-47 (8) du code du travail. Corrélativement, d'une part, PERSONNE1.) ne saurait pas se prévaloir d'un droit acquis à une exigence d'acceptation expresse de la société SOCIETE1.) s.à r.l. de sa demande en annulation du congé parental qui résulterait du courrier, cité *supra*, de la défenderesse du 4 août 2023, et, d'autre part, l'état de fait susvisé ne saurait être effacé par le fait que PERSONNE1.) qualifie ses deux courriers susvisés du 16 avril alternativement d'« *annulation* » ou de « *report* » de congé parental.

Finalement, le Tribunal du travail n'est pas matériellement compétent pour porter une appréciation, au vu des éléments lui soumis dans le cadre de sa saisine au titre de l'article L.234-47 (8) du code du travail, quant à la question de savoir si, à quel moment et dans quelle mesure PERSONNE1.) remplissait ou non les conditions d'attribution de l'indemnité pour congé parental, cette question relevant de la compétence de la CAE et, en cas de recours, des juridictions de sécurité sociale. Or pareille appréciation serait le préalable nécessaire pour déterminer si, comme le soutient PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) s.à r.l. l'aurait amené, de par son comportement, à annuler son congé parental déjà validé, censé débiter le 1<sup>er</sup> mai 2024.

Dans les conditions ainsi exposées, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) n'était, au moment du licenciement, ni protégé du chef de sa demande de congé parental du 16 avril 2024, ni du chef de celle acceptée par la société SOCIETE1.) s.à r.l. le 22 novembre 2023 avec début projeté au 1<sup>er</sup> mai 2024, de sorte qu'il y a lieu de rejeter tant la demande en nullité que la demande en maintien dans la société SOCIETE1.) s.à r.l.

### Accessoires

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

PERSONNE1.) ne chiffrant pas sa demande en allocation d'une indemnité de procédure (en dehors du fait qu'il n'obtient pas gain de cause à la présente instance), il n'y saurait être fait droit.

À défaut pour la société SOCIETE1.) s.à r.l. de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

### **PAR CES MOTIFS :**

Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme président du Tribunal du travail, statuant contradictoirement en application de l'article L.234-47 du code du travail et en premier ressort,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit non fondées les demandes principales de PERSONNE1.),

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

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

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière