

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 120/25
L-TRAV-195/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 13 JANVIER 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Michèle MERLE
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE:**

PERSONNE1.)

demeurant à B-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Lucas LUTHI, avocat, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.),

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

par ses administrateurs, sinon par son conseil d'administration, sinon encore par son représentant légal actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie 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 SARL, établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Camille EUSTACHE, avocat, en remplacement de Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

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 11 mars 2024, sous le numéro 195/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 22 avril 2024. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 11 décembre 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 11 mars 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- dommages et intérêts pour le préjudice matériel : 54.063,81 euros
- dommages et intérêts pour le préjudice moral : 15.000 euros

PERSONNE1.) conclut également au paiement d'une indemnité de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement que la fondation défenderesse soit condamnée aux frais et dépens de l'instance et que le jugement soit assorti de l'exécution provisoire.

A l'audience des plaidoiries du 11 décembre 2024, PERSONNE1.) a ramené sa demande indemnitaire au titre du préjudice matériel au montant de 28.599,04 euros.

A cette même audience, la fondation défenderesse a conclu reconventionnellement à la condamnation de la requérante à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la SOCIETE1.) en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée du 29 mars 2023 ayant pris effet le 1^{er} mai 2023. Ce contrat prévoit que les douze premiers mois sont à considérer comme période d'essai.

Par courrier du 25 avril 2023, la SOCIETE1.) a informé la Caisse pour l'avenir des enfants qu'elle autorisait la requérante à poursuivre son congé parental fractionné de 8 heures par semaine à compter du 1^{er} mai 2023, date de prise d'effet du contrat de travail jusqu'au 14 décembre 2024.

Par courrier du 4 décembre 2023, la SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) la résiliation de son contrat à l'essai moyennant un préavis d'un mois débutant le 5 décembre 2023 et prenant fin le 4 janvier 2024.

Par un courrier de son mandataire du 28 décembre 2023, PERSONNE1.) a protesté contre cette résiliation.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet.

La requérante donne à considérer en premier lieu que si l'article L.234-48 du Code du travail prévoit que le congé parental ne peut être accordé qu'à l'issue de la période d'essai, la SOCIETE1.) aurait en l'espèce expressément accepté, avant même le début du contrat de travail et de la période d'essai, de déroger à cette disposition en l'autorisant à poursuivre le congé parental dès le début de la relation de travail.

Or, la résiliation du contrat à l'essai serait intervenue en violation de la protection contre le licenciement prévue à l'article L.234-47 (8) du Code du travail, de sorte que ce licenciement serait abusif.

La requérante réclame l'indemnisation de son préjudice en lien, non seulement, avec la perte de rémunération à la suite de la résiliation du contrat, mais également, avec la perte de son droit au congé parental, son enfant ayant entretemps dépassé la limite d'âge pour bénéficier de cette mesure.

A l'appui de sa demande d'indemnisation du préjudice moral, PERSONNE1.) fait état des conséquences de la perte de son emploi et des conditions de travail au sein de la fondation.

La SOCIETE1.) conclut principalement à voir déclarer non fondée la demande de la requérante au motif que l'article L.234-47 (8) du Code du travail ne prévoit, dans l'hypothèse de la violation de la protection contre le licenciement en matière de congé parental, qu'un recours en nullité. La demande de PERSONNE1.) tendant à voir constater le caractère abusif de la résiliation et à se voir octroyer des dommages et intérêts de ce chef serait dès lors dépourvue de base légale.

A titre subsidiaire, la SOCIETE1.) conteste l'existence dans le cas particulier de l'espèce, de toute protection afférente au congé parental. Elle fait plaider que lorsqu'un employeur accorde un congé parental pendant la période d'essai, la protection prévue par le Code du travail en

matière de congé parental ne saurait mettre en échec la liberté de l'employeur de rompre le contrat de travail pendant la période d'essai.

Dans ce contexte, la fondation défenderesse soutient que l'objet de la protection prévue par l'article L.234-47 (8) du Code du travail serait d'empêcher le licenciement d'un salarié par discrimination en raison du fait qu'il a choisi de bénéficier d'un congé parental. Or, une telle hypothèse pourrait d'emblée être écartée lorsque, comme en l'espèce, l'employeur a accepté le congé avant même le début de la relation de travail.

A titre plus subsidiaire, la SOCIETE1.) fait plaider qu'en tout état de cause, pour autant qu'un recours en licenciement abusif soit ouvert à la requérante, celle-ci ne saurait valablement soutenir que la résiliation litigieuse est d'emblée abusive pour être intervenue pendant le congé parental ; pour prospérer dans son action, il lui appartiendrait d'établir l'existence d'un motif rendant abusif le licenciement indépendamment de la protection conférée par l'article L.234-47 (8) du Code du travail.

Dans un dernier ordre de subsidiarité la fondation défenderesse conteste les demandes indemnitaires de la requérante en leurs principes et quanta.

IV. Les motifs de la décision

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 présidant 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. »

Force est de constater que l'article précité sanctionne la violation de la protection contre le licenciement par une nullité et il institue une procédure spéciale permettant, dans une telle hypothèse, au salarié de demander au Président du Tribunal du travail de constater la nullité du licenciement et d'ordonner la poursuite du contrat de travail.

En l'espèce, la requérante a saisi le Tribunal du travail d'une demande tendant à voir constater que le licenciement est abusif et à voir condamner la fondation défenderesse à lui payer des dommages et intérêts de ce chef.

A l'instar de la fondation défenderesse, le Tribunal retient qu'il y a lieu en l'espèce de se référer à la solution dégagée par la jurisprudence en matière de recevabilité et de bienfondé d'une demande tendant à voir déclarer abusif le licenciement d'une femme enceinte qui n'a pas exercé le recours en nullité prévu par les dispositions spécifiques en matière de licenciement d'une femme enceinte.

En effet, il est de jurisprudence qu'une femme enceinte qui a fait l'objet d'un licenciement n'est pas obligée d'exercer le recours en nullité, par ailleurs encadré - comme en l'espèce - dans un délai très bref, prévu à l'article L.337-1 du Code du travail ; elle a la possibilité, comme tout salarié non protégé, de demander au Tribunal du travail de constater le caractère abusif de son licenciement.

Dans un tel cas, il lui appartient cependant d'établir le caractère abusif du licenciement ; la simple circonstance que le licenciement est intervenu en dépit d'une interdiction de licencier n'étant pas de nature à conférer ipso facto un caractère abusif au licenciement.

En ce qui concerne la protection contre le licenciement en matière de congé parental force est de relever que la seule sanction prévue par le Code du travail est celle de la nullité, qui doit cependant être constatée par le Président du Tribunal lequel doit être saisi dans les quinze jours du licenciement ; aucune autre sanction n'est prévue. Dans ce contexte, il y a lieu de relever que plusieurs dispositions de l'article L.234-47 du Code du travail prévoient explicitement que leur inobservation est sanctionnée par des dommages et intérêts. Or, le paragraphe 8 de l'article L.234-47 ne prévoit pas une telle sanction.

Il s'ensuit qu'un salarié protégé au sens de l'article L.234-47 (8) ne saurait être privé de la faculté d'exercer une action en licenciement abusif devant le Tribunal du travail, une telle action est partant recevable.

Il n'en demeure pas moins que ce salarié ne saurait, pour prospérer dans son action, se limiter à invoquer une violation de la protection prévue à l'article L.234-47 (8). Au contraire, il lui appartient, comme à tout salarié non protégé, de démontrer soit que le licenciement est insuffisamment motivé, soit que les motifs invoqués ne sont ni réels ni sérieux, soit encore que le licenciement est abusif pour une autre raison légalement sanctionnée par le caractère abusif du licenciement.

En l'espèce, il est constant en cause que le contrat de travail de PERSONNE1.) stipulait une période d'essai de 12 mois. Cette période d'essai n'a pas été contestée quant à sa validité.

En ce qui concerne la résiliation du contrat de travail au cours de la période d'essai, l'article L.121-5 (4) du Code du travail dispose :

« Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article L. 124-10.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles L. 124-3 et L. 124-4 ; dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur:

à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines;

à quatre jours par mois d'essai convenu au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois.

Sont applicables au cours de la période d'essai les dispositions de l'article L. 121-6 et celles des articles L. 337-1 à L. 337-6 ».

Pour établir le caractère abusif de la résiliation d'un contrat à l'essai, il appartient au salarié d'établir que cette résiliation constitue un abus de droit de la part de l'employeur. Or, en l'espèce, la requérante n'invoque ni ne prouve l'existence d'un tel abus de droit dans le chef de la SOCIETE1.).

Il s'ensuit que la demande de PERSONNE1.) est partant recevable, mais non fondée de sorte qu'il y a lieu de la débouter de toutes ses demandes indemnitaires.

Il y a lieu de débouter tant PERSONNE1.) que la SOCIETE1.) de leurs demandes respectives en paiement d'une indemnité de procédure, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant établie dans le chef d'aucune des parties.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens à la charge de PERSONNE1.), conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la requête de PERSONNE1.) en la forme ;

la déclare non fondée et en déboute ;

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

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la SOCIETE1.) et en déboute ;

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

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.