

Rép.no. 1371 /25
L-TRAV-596/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 24 AVRIL 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Tom GEDITZ
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ,

PARTIE DEMANDERESSE,

ayant initialement comparu par Maître Cathy HOFFMANN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, comparant actuellement par Maître Gennaro PIETROPAOLO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée 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 son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par Maître Jean-Paul NOESEN, avocat à la Cour 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 6 octobre 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 2 novembre 2023, 9 heures, salle JP.0.02.

Après trois remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 16 janvier 2025, 9 heures, salle JP.0.02.

Le tribunal prononça en date du 7 février 2025 la rupture du délibéré suite à la demande de Maître Gennaro PIETROPAOLO et refixa l'affaire pour plaidoiries à l'audience publique du jeudi, 27 mars 2025 à 9.00, salle JP.0.02.

Lors de cette audience, l'affaire fut utilement retenue. Maître Gennaro PIETROPAOLO se présenta pour la partie demanderesse et Maître Jean-Paul NOESEN 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, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCÉDURE

Par une requête déposée au greffe le 6 octobre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) pour s'y entendre déclarer irrégulier et abusif le licenciement intervenu en date du 5 juillet 2023 et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant de 2.508,24 euros au titre d'indemnité de préavis non perçue, le montant de 3.000 euros au titre de préjudice moral ainsi que le montant de 2.000 euros au titre de préjudice matériel avec les intérêts légaux à partir du licenciement sinon à partir de la demande en justice sinon encore à partir du jugement jusqu'à solde.

La demande tend encore à obtenir la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.), sous peine d'astreinte, ses fiches de salaire.

L'exécution provisoire du jugement est également sollicitée.

En outre, PERSONNE1.) demande la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 16 janvier 2025, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant de 2.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

Cette demande a été maintenue à l'audience du 27 mars 2025.

Lors des audiences des plaidoiries, PERSONNE1.) n'a plus maintenu ni expliqué sa demande tendant à la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui remettre, sous peine d'astreinte, ses fiches de salaire.

FAITS ET MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « *femme à tout faire* » par la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée signé le 12 avril 2023 ayant pris effet au 17 avril 2023.

Dans le contrat de travail, les parties ont convenu une période d'essai de trois mois.

Par lettre recommandée datée du 5 juillet 2023, PERSONNE1.) a été licenciée avec un délai de préavis de 15 jours allant du 7 au 21 juillet 2023.

PERSONNE1.) fait valoir qu'elle se serait trouvée en congé pour raisons familiales en date du 4 au 7 juillet 2023.

La période d'essai serait prolongée de quatre jours jusqu'au 20 juillet 2023.

Elle estime qu'en application de l'article L.121-5 du Code du travail, le délai de préavis doit se terminer au plus tard le dernier jour de l'essai, donc le 20 juillet 2023.

Le délai de préavis ne pourrait en aucun cas se prolonger au-delà de l'échéance de l'essai sous peine d'une requalification du contrat en contrat définitif.

A son avis, le contrat de travail serait à requalifier en contrat définitif, de sorte que l'employeur aurait dû respecter les forme et délais du licenciement.

Par un courrier recommandé du 3 août 2023, elle aurait demandé les motifs du licenciement à la société SOCIETE1.) qui n'y aurait donné aucune suite.

Elle en déduit qu'à défaut de motivation, le licenciement intervenu serait abusif.

Par ailleurs, elle invoque l'article L.234-50 du Code du travail en soutenant s'être trouvée en congé pour raisons familiales au moment où le licenciement est intervenu, de sorte qu'il serait encore abusif de ce chef.

Lors de la continuation des débats, PERSONNE1.) a encore fait plaider que le licenciement intervenu serait abusif pour être intervenu pendant la période de protection de son arrêt de maladie dûment porté à la connaissance de l'employeur.

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants :

• indemnité de préavis	2.508,24 €
• dommage matériel	2.000,00 €
• dommage moral	3.000,00 €

La société SOCIETE1.) conteste que le contrat de travail entre parties soit à considérer comme contrat à durée indéterminée. Selon elle, la période d'essai aurait été prolongée de six jours alors que la requérante aurait encore été en maladie du 16 au 17 juin 2023 ce qu'elle aurait oublié de mentionner.

Elle estime par ailleurs que le contrat de travail aurait été résilié correctement, motif pris que l'employeur a le droit de licencier au dernier moment et que le dernier jour de préavis doit coïncider avec le dernier jour de la période prorogée, ce qui serait le cas en l'espèce.

Ainsi, le dernier jour de la période d'essai étant le 21 juillet 2023, elle aurait valablement pu résilier le contrat à l'essai en date du 5 juillet 2023. Dans ce cas de figure, la protection contre le licenciement en cas de maladie ne jouerait pas. Ainsi, en dépit de la protection prévue à l'article L.121-6, l'employeur aurait recouvré son droit de licencier la requérante pour éviter que le contrat à l'essai ne se transforme en contrat définitif.

MOTIFS DE LA DECISION

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 ce qui suit:

« 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 ».

Par ailleurs, le paragraphe 5 du même article prévoit que : « *Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service.* ».

Il résulte du renvoi à l'article L.121-6 du Code du travail que le salarié en incapacité de travail dûment constatée médicalement et dûment notifiée à l'employeur bénéficie - même durant la période d'essai - d'une protection contre le licenciement.

En l'espèce, le texte applicable au litige est l'article L.121-5 (2) et (4) du Code de travail.

S'il est vrai que l'article L.121-5 (4) du Code du travail renvoie à l'article L.121-6 du Code du travail, il ne renvoie cependant pas à l'article L.234-50 du Code du travail.

Aux termes de l'article L.121-5 (2) in fine du Code de travail, il est prévu que : « *En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de l'essai ne puisse excéder un mois.* ».

Cette prolongation court à partir de la date d'expiration prévue au contrat et non à partir de la reprise du travail par le salarié.

Selon la jurisprudence de la Cour d'appel, le délai de préavis ne doit pas se situer au-delà de l'expiration du contrat à l'essai, sinon il est prolongé au-delà de la durée limite fixée par la loi et on se trouve en présence d'un contrat à durée indéterminée (cf. Cour d'appel du 8 février 2001, 24152).

En l'espèce, il ressort d'abord des pièces versées en cause qu'en date du 12 avril 2023, les parties ont signé un contrat de travail prenant effet au 17 avril 2023 et qui prévoit en son article 3 une période d'essai de trois mois après la date de commencement du travail.

Il résulte ensuite des pièces que la requérante était en congé de maladie du 16 au 17 juin 2023, du 4 au 6 juillet 2023 ainsi que le 7 juillet 2023.

Or, le deuxième arrêt de travail se situe partiellement postérieurement au licenciement. De même, le dernier certificat d'incapacité de travail est postérieur au licenciement.

La requérante a été également en congé de maladie à la date du licenciement, la défenderesse ne contestant d'ailleurs pas que cette dernière a été en incapacité de travail à la date du licenciement et qu'elle l'en avait informée suivant les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

Par lettre datée du 5 juillet 2023, la société employeuse a notifié à la requérante la résiliation de son contrat de travail avec un préavis de 15 jours conformément à une période d'essai de trois mois.

Dans cette lettre, l'employeur indique comme dernier jour de travail le 21 juillet 2023.

Suivant la clause d'essai dont la validité n'est pas remise en cause et compte tenu de la date de prise d'effet du contrat fixée au 17 avril 2023, la période d'essai de trois mois s'étend en principe du 17 avril au 17 juillet 2023 inclus.

Du fait des périodes d'incapacité de travail de la requérante, la période d'essai convenue de trois mois, qui devait expirer le 17 juillet 2023, a été prolongée en application de l'article L.121-5 (2) du Code du travail in fine précité, de quatre jours (soit les 16 et 17 juin, 4 et 5 juillet 2023, les autres jours étant postérieurs à la date de licenciement et ne doivent pas être prises en considération), allant donc jusqu'au 21 juillet 2023 et a pris fin à cette date.

En effet, la survenance de l'incapacité de travail postérieurement à la volonté exprimée par l'employeur de mettre fin au contrat de travail n'a plus pour effet de proroger la durée de la période d'essai (cf. cour d'appel, 30 juin 2011, n°35362 du rôle).

La date à prendre en compte pour situer le point de départ du préavis est la date d'envoi de la lettre de résiliation, non contestée, soit le 5 juillet 2023.

En effet, d'après une jurisprudence constante la forme, la procédure et les conséquences d'un licenciement sont appréciées à la date du licenciement, c'est-à-dire à la date à laquelle l'employeur a remis à la poste la lettre recommandée notifiant le licenciement et exprimé par cet acte sa volonté de licencier.

En partant d'une période d'essai prolongée au 21 juillet 2023 inclus et en décomptant à partir de cette date les 15 jours de préavis auquel la requérante a pu prétendre, la partie défenderesse a, en licenciant la requérante par lettre du 5 juillet 2023, respecté le délai de préavis situé avant l'expiration de la période d'essai.

S'il est vrai que l'interdiction de licencier édictée par l'article L.121-6 (3) du Code du travail s'applique, en vertu de l'article L.121-5 (4) du même code, à la période d'essai, toujours est-il que l'employeur, qui est obligé de mettre fin au contrat à l'essai avant l'expiration de la période d'essai convenue afin d'éviter que celui-ci ne se transforme en contrat à durée indéterminée conformément à l'article L.121-5 (5) du code, recouvre nécessairement la liberté de résilier le contrat à l'essai à la fin de la période de prolongation maximale de ce dernier, si son salarié est toujours en incapacité de travail.

Comme il vient d'être développé, compte tenu des absences pour raison de maladie pour une durée totale de quatre jours, l'employeur a correctement procédé au licenciement de la requérante avant l'expiration de la période d'essai.

Afin de permettre à un employeur de faire usage de son droit de résilier un contrat de travail au cours de la période d'essai et d'éviter ainsi que le contrat ne se transforme en contrat définitif du fait d'une incapacité de travail prolongée, la jurisprudence reconnaît, à titre exceptionnel, la possibilité pour l'employeur de mettre un terme au contrat à l'essai en dépit d'une incapacité de travail dûment constatée du salarié.

Cette exception est cependant strictement encadrée. L'employeur qui souhaite en faire usage doit en effet respecter les trois exigences suivantes :

- 1) Il doit tenir compte de la prolongation de la période d'essai prévue au dernier alinéa de l'article L.121-5 (2), selon lequel : « En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de l'essai ne puisse excéder un mois ».
- 2) Il ne peut licencier le salarié incapable de travail qu'au tout dernier moment.
- 3) Il doit respecter la période de préavis prévue à l'article L.121-5 (4) qui doit intégralement se situer dans la période d'essai prolongée.

Au égard aux éléments factuels soumis à l'appréciation du tribunal et au vu de ce qui précède, il y a partant lieu de constater que le licenciement est valablement intervenu en date du 5 juillet 2023, en dépit de l'incapacité de travail de la requérante.

En effet, le contrat à l'essai peut, sous réserve de l'abus de droit, être résilié à tout moment avant la fin de la période d'essai, le salarié ne bénéficie pas d'une garantie d'emploi.

Il y a partant lieu de constater que le licenciement n'est pas abusif et de débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes indemnitaires.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de déclarer non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure.

De son côté, la partie défenderesse a formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure contre la requérante.

Elle reste cependant en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens.

Il y a dès lors lieu de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

se déclare compétent pour en connaître;

déclare justifié le licenciement intervenu le 5 juillet 2023;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) et moral et en déboute;
rejette les demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure;
laisse les frais et dépens de l'instance à la charge de PERSONNE1.).

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG