

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

Rép.no. 1926 /25
L-TRAV-444/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 5 JUIN 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Rosa DE TOMMASO
Monia HALLER
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à L-1611 Luxembourg, 1, Avenue de la Gare,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Violette JUNCKER, avocat, en remplacement de Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par Maître Fiona SPEICHER, avocat, en remplacement de Maître Alain RUKAVINA, 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 7 juin 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du mardi, 16 juillet 2024, 15 heures, salle JP.1.19.

Après trois remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 15 mai 2025, 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Violette JUNCKER se présenta pour la partie demanderesse et Maître Fiona SPEICHER se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendues 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:

PROCEDURE

Par une requête déposée au greffe le 7 juin 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg la société anonyme SOCIETE1.) pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu en date du 21 septembre 2023 et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant de 5.713,49 euros au titre d'indemnité de préavis, le montant de 11.426,97 euros au titre de préjudice moral ainsi que le montant de 45.707,88 euros au titre de préjudice matériel avec les intérêts légaux à partir de la réclamation du licenciement sinon à partir de la demande en justice sinon encore à partir du jugement jusqu'à solde, avec majoration de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification de la décision à intervenir.

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 2.500 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 15 mai 2025, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant de 2.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

FAITS ET MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) (ci-après PERSONNE1.) a été engagée en qualité d'agent de surveillance par la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée signé le 14 mars 2023 et ayant pris effet au 15 mars 2023.

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

Par lettre recommandée datée du 21 septembre 2023, PERSONNE1.) a été licenciée avec un délai de préavis de 24 jours allant du 22 septembre au 15 octobre 2023.

PERSONNE1.) fait valoir qu'elle se serait trouvée en arrêt de maladie du 3 au 27 août 2023 inclus, puis encore du 28 août au 1^{er} octobre 2023. Ce dernier certificat d'incapacité de travail aurait été transmis à l'employeur par un mail du 26 août 2023.

Aux termes de sa requête, elle affirme ne pas avoir reçu le courrier recommandé contenant la lettre de licenciement. Elle aurait eu commination du courrier de congédiement par un mail du service RH de la société employeuse.

Par un courrier du 30 novembre 2023, elle a, par l'intermédiaire de l'organisation syndicale ORGANISATION1.), contesté le licenciement.

PERSONNE1.) estime qu'il y aurait lieu de réduire la période d'essai de six mois stipulée contractuellement à la durée légale maximale de 3 mois prévue à l'article L. 121-5 (2) du Code du travail pour les salariés dont le niveau de formation n'atteint pas celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement secondaire technique (CATP) étant donné qu'elle ne disposerait pas d'un tel diplôme équivalent au CATP.

Dans cette hypothèse, la période d'essai aurait pris fin le 14 juin 2023 et elle n'aurait plus été en période d'essai au moment du licenciement.

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

Actuellement, elle demande la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants :

• indemnité de préavis	5.713,49 €
• dommage matériel	16.838,06 €
• dommage moral	11.426,97 €

La société SOCIETE1.) fait remarquer en premier lieu qu'en date du 21 septembre 2023, elle aurait posté la lettre de résiliation du contrat à l'essai par voie recommandée. Or, la requérante, avisée de l'envoi, ne l'aurait pas retiré.

Ensuite, quant à la période d'essai, la société SOCIETE1.) fait valoir qu'au moment de son embauche, PERSONNE1.) l'aurait informée qu'elle dispose d'un diplôme obtenu auprès du Lycée ENSEIGNE1.) ainsi que d'un diplôme en secrétariat auprès de l'école privée ENSEIGNE2.).

En outre, la société SOCIETE1.) donne à considérer que la requérante aurait mentionné dans son curriculum vitae son expérience professionnelle de longues années dans le domaine immobilier et comptable.

Ainsi, la période d'essai aurait été valablement fixée à six mois.

La résiliation du contrat de travail serait donc intervenue en cours de la période d'essai, de sorte que la requérante serait à débouter de ses demandes.

La société SOCIETE1.) fait encore valoir qu'en raison des arrêts de maladie successifs de la requérante, la période d'essai aurait été prolongée d'un mois pour se terminer le 15 octobre 2023.

A titre subsidiaire, elle conteste que PERSONNE1.) ait satisfait à ses obligations découlant pour elle de l'article L.121-6 du Code du travail.

La société SOCIETE1.) demande à voir débouter la requérante de tous les chefs de sa demande, sinon elle conteste l'indemnisation réclamée à titre de préjudices matériel et moral tant en son principe qu'en son quantum.

MOTIFS DE LA DECISION

En premier lieu, il convient d'observer qu'il ressort de la pièce 1) de la société SOCIETE1.) que la lettre de résiliation du contrat de travail a été envoyée à PERSONNE1.) par lettre recommandée du 21 septembre 2023.

PERSONNE1.) a fait valoir que la période d'essai de six mois stipulée dans le contrat de travail serait illégale et devrait être ramenée à trois mois.

L'article L.121-5 (2) alinéas 1 et 2 du Code du travail dispose que :
« *La période d'essai convenue entre parties ne peut être inférieure à deux semaines ni supérieure à six mois.*

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa qui précède, la période maximale d'essai ne peut excéder: trois mois pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement secondaire technique; douze mois pour le salarié dont le salaire mensuel brut de début atteint un niveau déterminé par voie de règlement grand-ducal ».

Il appartient à l'employeur qui embauche un salarié de se renseigner sur la qualification dont dispose celui-ci.

La jurisprudence admet que l'employeur qui engage un salarié et qui entend imposer à celui-ci une période d'essai, est tenu de s'informer utilement sur la formation de celui-ci pour fixer la durée de la période d'essai.

En excluant la possibilité de prévoir une clause d'essai jusqu'à six mois et en limitant la durée de la période d'essai à trois mois si le salarié n'a pas un niveau de formation professionnelle d'au moins le certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement secondaire technique, l'article L. 121-5 vise les aptitudes professionnelles acquises durant un cycle de formation d'un établissement d'enseignement et documentées par un diplôme et ne prend pas en considération l'expérience professionnelle du salarié.

En effet, le fait de travailler et d'acquérir une expérience professionnelle constitue un processus d'acquisition d'aptitudes professionnelles distinct d'un cursus de formation professionnelle. Le législateur ne fait référence qu'à la formation professionnelle et ne prévoit pas que le degré de l'expérience professionnelle est à déterminer et à prendre en considération en vue de la fixation de la durée de la période d'essai.

En l'espèce, la société SOCIETE1.), pour justifier la période d'essai des six mois, se prévaut d'une « *fiche de renseignements* » remplie par PERSONNE1.) en date du 12 mars 2023 versée en pièce 3).

PERSONNE1.) y a indiqué qu'elle est titulaire d'un diplôme CAP du Lycée technique ENSEIGNE1.) ainsi que d'un diplôme en secrétariat de l'Ecole ENSEIGNE2.).

Lorsque la personne qui entend se lier par un contrat de travail, se prévaut d'une certaine qualification professionnelle, l'employeur est en droit de se fier aux déclarations de son salarié et n'a pas à effectuer des vérifications afin de s'assurer de leur véracité, eu égard notamment au principe de bonne foi que l'article 1134, alinéa 3 du Code civil impose aux parties, non seulement dans la phase d'exécution du contrat, mais aussi dès le stade précontractuel, en exigeant de leur part qu'elles négocient loyalement (cf. Cass. 3^e civ. 18.12.2012, n° 11-28251, RTD civ. 2013.109, obs. B. Fages).

PERSONNE1.) s'est donc s'est prévalu, dans cette « *fiche de renseignements* » remplie avant son embauche d'un d'un CAP, obtenu en 1987, au lycée technique ENSEIGNE1.) et d'un diplôme en secrétariat.

Dans ces conditions, l'employeur était dispensé de vérifier l'exactitude de la qualification affirmée par la requérante et était fondée à insérer dans le contrat de travail en cause, une clause d'essai portant sur une période de six mois (cf. en ce sens Cour d'appel, 20.05.2021, n°CAL-2020-00198 du rôle).

Le tribunal considère donc qu'au vu de ces éléments, l'employeur a satisfait à l'exigence d'information lui imposée et qu'il pouvait dès lors utilement fixer une période d'essai de six mois.

La clause d'essai de six mois est partant régulière au vu de ce qui précède.

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 ».

En l'espèce, la période d'essai de six mois aurait pris fin le 15 septembre 2023.

Il résulte des pièces du dossier que PERSONNE1.) a été en incapacité de travail du 3 au 27 août 2023 inclus, puis encore du 28 août au 1^{er} octobre 2023.

Ce dernier certificat d'incapacité de travail aurait été transmis à l'employeur par un mail du 26 août 2023.

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.

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).

Du fait des périodes d'incapacité de travail de la requérante, la période d'essai convenue de six mois, qui devait expirer le 15 septembre 2023, a été prolongée en application de l'article L.121-5 (2) du Code du travail in fine précité, de un mois, même si l'on fait abstraction de l'arrêt de malade allant au-delà du 21 septembre 2023.

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 21 septembre 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 15 octobre 2023 inclus et en décomptant à partir de cette date les 24 jours de préavis auquel la requérante a pu prétendre, la partie défenderesse a, en licenciant la requérante par lettre du 21 septembre 2023, a 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.

De plus, eu égard aux éléments factuels soumis à l'appréciation du tribunal et au vu de ce qui précède, il y a lieu de constater que PERSONNE1.), pour la dernière période d'incapacité de travail, n'a pas établi avoir respecté son obligation légale découlant cumulativement de l'article L.121-6 du Code du travail.

Il ne ressort en effet pas des pièces du dossier qu'elle a informé l'employeur le premier jour d'absence ni qu'elle a fait parvenir le certificat médical dans le délai de trois jours, de sorte qu'elle n'a donc pas bénéficié de la protection spéciale en cas de maladie.

Dans le cadre du licenciement avec préavis pendant la période d'essai, tel le cas en l'espèce, l'employeur n'est pas tenu, ni sur demande du salarié, ni d'office, de justifier des causes réelles et sérieuses l'ayant amené à rompre la relation de travail au cours de la période d'essai, sous la réserve de ne pas faire dégénérer ce droit en abus, ce qui n'est pas allégué en l'espèce.

Il s'ensuit de ce qui précède que le licenciement est valablement intervenu en date du 21 septembre 2023.

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 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 justifiée la résiliation du contrat de travail pendant la période d'essai intervenue le 21 septembre 2023;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et et moral, partant 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