

Texte pseudonymisé

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

Rép. no 3802/25

L-TRAV-411/25

ORDONNANCE

rendue à l'audience publique du lundi, 24 novembre 2025

par Nous, Fakrul PATWARY, juge de Paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail de Luxembourg, assisté du greffier assumé Joé KERSCHEN,

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

sur requête introduite par :

PERSONNE1.),

demeurant à D-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS GROSS & ASSOCIES SARL, établie à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B250053, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Franck SIMANS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître David GROSS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

en présence de son ancien employeur - dûment convoqué - :

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son/ses gérant(s) actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Marin ANDREU GALLEGO, avocat, en remplacement de Maître Jean-Luc SCHAUS, les deux demeurant à Luxembourg.

PROCEDURE :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente ordonnance - déposée au Greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 5 juin 2025 sous le numéro 411/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été appelées à l'audience publique du 21 juillet 2025. L'affaire a ensuite subi deux remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 22 octobre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 22 octobre 2025, Maître Franck SIMANS en remplacement de Maître David GROSS s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Marin ANDREU GALLEGO en remplacement de Maître Jean-Luc SCHAUS s'est présenté pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « la société SOCIETE1. »).

Le Président a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu

L'ORDONNANCE QUI SUIT :

1. Les faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *Bau-, Projektleiter u. Kundenbetreuer* » auprès de la société SOCIETE1.) par contrat de travail indéterminée du 7 septembre 2023 avec effet au 19 septembre 2023.

Le 6 mars 2025, le requérant a notifié à son employeur sa demande en vue d'exercer son droit au deuxième congé parental à compter du 1^{er} août 2025.

Par courrier du 26 mai 2025, le requérant s'est vu notifier une lettre de licenciement avec préavis courant du 1^{er} juin 2025 au 31 juillet 2025.

A l'audience du 22 octobre 2025, PERSONNE1.) informe le tribunal que son employeur l'a licencié par effet immédiat en date du 2 juin 2025.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 5 juin 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Président du Tribunal du travail de céans.

Il demande de déclarer la résiliation de son contrat de travail intervenue le 26 mai 2025 nulle et de nul effet.

Il demande d'ordonner le maintien des relations de travail avec réintégration, le cas échéant principalement sous peine d'astreinte de 300.- euros par jour de retard, sans plafond, subsidiairement, sous peine d'astreinte contraignante à fixer par le tribunal.

Il demande également 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, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

PERSONNE1.) expose qu'il aurait bénéficié de la protection spéciale contre le licenciement édictée par l'article L-234-47 (8) du Code du travail au moment du licenciement avec préavis du 26 mai 2025.

Par conséquent, le licenciement avec préavis du 26 mai 2025, serait nul et de nul effet.

A l'audience du 22 octobre 2025, il explique qu'entretemps, son employeur aurait procédé à son licenciement avec effet immédiat en date du 2 juin 2025. Tout en admettant que la protection contre le licenciement prévue par l'article L-234-47 (8) du Code du travail ne serait pas d'application en cas de licenciement avec effet immédiat, il expose que sa requête n'est pas basée sur le licenciement avec effet immédiat postérieur, mais sur base du licenciement avec préavis. Il informe encore le Président, qu'il a déposé une requête auprès du Tribunal de travail siégeant à trois et au fond pour faire déclarer le licenciement avec effet immédiat abusif.

Au vu des plaidoiries adverses, il diminue partant sa demande et demande le maintien des relations de travail avec réintégration du 26 mai 2025 au 2 juin 2025, soit jusqu'au licenciement avec effet immédiat. Il estime que sa demande de condamnation avec astreinte serait devenue sans objet en raison du licenciement avec effet immédiat et conteste toute postdatation de pièces.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) demande principalement le rejet de la demande, alors que la requête ne serait pas basée sur un licenciement avec préavis, mais sur un licenciement avec effet immédiat.

Il explique que le licenciement pour faute ne serait pas à plaider auprès du Président du tribunal de travail, mais auprès de la composition au fond, soit à trois, par conséquent il y aurait encore lieu de rejeter cette demande.

A titre subsidiaire, elle demande de surseoir à statuer pour permettre au tribunal de trancher la requête au fond quant à l'effet immédiat. D'ailleurs dans l'affaire au fond pendante auprès du tribunal de travail siégeant à trois et au fond, le requérant serait forclos, alors qu'il n'aurait pas respecté les délais prévus par la loi.

Pour le surplus, la société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité. Elle explique encore que la pièce n° 6 de PERSONNE1.), soit la demande de congé parental signée par l'employeur envoyée par le requérant à la SOCIETE2.) serait postdatée au vu de la même pièce, non signée versée en n° 2 de la farde de pièce n° 1 de PERSONNE1.).

Elle conclut que le requérant ne bénéficierait pas d'une protection contre le licenciement.

Elle s'oppose à l'astreinte et conteste l'indemnité de procédure.

3. Motifs de la décision

3.1. Quant à la recevabilité de la demande

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 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. ».

Or, il est constant en cause que la partie défenderesse a licencié le requérant par courrier du 26 mai 2025.

Etant donné que le requérant a déposé sa requête au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 5 juin 2025, 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.

3.2. Quant aux licenciements

PERSONNE1.) a été licencié avec préavis par la partie défenderesse par courrier du 26 mai 2025, avec un délai de préavis de deux mois ayant débuté le 1^{er} juin 2025 et pour se terminer le 31 juillet 2025.

PERSONNE1.) a en outre été licencié avec effet immédiat par la partie défenderesse par courrier du 2 juin 2025.

Il se dégage de la jurisprudence en matière de licenciements consécutifs qu'en présence d'un licenciement immédiat intervenant en cours de période de préavis après un licenciement avec préavis, le second licenciement n'a pas pour effet d'annuler ou de rendre caduc le premier licenciement. Les deux congédiements coexistent.

Les juridictions de travail analysent cependant en premier lieu le bienfondé du licenciement avec effet immédiat. Bien qu'intervenu en second lieu chronologiquement, il s'agit du congédiement qui a mis immédiatement un terme à la relation de travail de sorte qu'il y a lieu de l'analyser en premier.

Deux hypothèses peuvent se dégager, à savoir :

Si le licenciement avec effet immédiat, prononcé en second lieu, est justifié, il n'y a pas lieu d'analyser le licenciement avec préavis notifié auparavant. En effet, le second licenciement aura valablement mis fin à la relation contractuelle sans droit pour le salarié au paiement d'une quelconque indemnité ou de dommages et intérêts, de sorte qu'il serait oiseux de s'interroger sur la validité du premier licenciement.

Par contre, si le licenciement avec effet immédiat, intervenu en second lieu, est déclaré abusif, il appartiendra au tribunal d'analyser le bienfondé du premier licenciement avec préavis.

Si, dans ce cas de figure, le licenciement avec préavis est déclaré abusif, le salarié pourra prétendre, outre l'indemnité compensatoire de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de départ, au paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs à la perte de son emploi. Par contre, si le licenciement avec préavis est déclaré justifié, le salarié pourra uniquement prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondante au salaire pour la période de préavis qui restait à courir lorsque le contrat a été interrompu par le licenciement avec effet immédiat abusif, et, le cas échéant, l'indemnité de départ.

Dans le cas d'espèce, si le licenciement avec effet immédiat du 2 juin 2025 est déclaré justifié par le tribunal de travail siégeant à trois et au fond, alors il n'y aura plus lieu d'analyser le licenciement avec préavis du 26 mai 2025.

Or, si le licenciement avec effet immédiat du 2 juin 2025 est déclaré abusif, dans ce cas, il y a lieu d'analyser si le licenciement avec préavis est justifié ou non. Avant que la juridiction au fond ne puisse se prononcer sur le caractère justifié ou abusif du licenciement avec préavis, le Président doit se prononcer s'il est nul et non avenu ou valable.

Soit le licenciement avec préavis est déclaré nul et non avenu en raison de la protection spéciale prévue par l'article L. 234-47 (8) du Code du travail, de sorte que le tribunal du travail siégeant au fond et à trois ne se prononcera qu'à l'égard du licenciement avec effet immédiat.

Soit le licenciement avec préavis est déclaré valable en raison de l'absence de la protection spéciale prévue par l'article L. 234-47 (8) du Code du travail, de sorte que le tribunal du travail siégeant au fond et à trois se prononcera tant sur le licenciement avec effet immédiat que sur le licenciement avec préavis, mais uniquement si le licenciement avec effet immédiat est déclaré abusif.

3.3. Quant aux moyens de la société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) demande principalement le rejet de la demande, alors que la requête ne serait pas basée sur un licenciement avec préavis, mais sur un licenciement avec effet immédiat.

Il est vrai que la protection prévue par l'article L.234-47 (8) du Code du travail ne s'applique pas dans l'hypothèse d'un licenciement pour motif grave.

L'article L. 234-47 (14) du Code du travail prévoit que *« Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. »*

Au vu du dispositif de la requête, le tribunal constate que la nullité n'est pas demandée du licenciement avec effet immédiat, mais du licenciement avec préavis, de sorte que la demande est recevable.

La société SOCIETE1.) explique que le licenciement pour faute ne serait pas à plaider auprès du Président du tribunal de travail, mais auprès de la composition à trois, par conséquent il y aurait encore lieu de rejeter cette demande.

Il ressort des développements quant aux deux licenciements qui précède, que la présente instance ne concerne pas le licenciement avec effet immédiat de sorte que le prédit moyen ne porte pas à conséquence. En effet, ce n'est pas le requérant qui plaide les tenants et aboutissements de l'affaire au fond, mais bien la partie défenderesse qui ne semble pas faire la distinction entre la procédure devant le Président du tribunal de travail et celui pendante devant le tribunal de travail siégeant en formation collégiale.

A titre subsidiaire, elle demande de surseoir à statuer pour permettre au tribunal de trancher la requête au fond quant à l'effet immédiat. D'ailleurs dans l'affaire au fond pendante auprès du tribunal de travail siégeant en formation collégiale, le requérant serait forclos, alors qu'il n'aurait pas respecté les délais prévus par la loi.

Il ressort des développements quant aux deux licenciements qui précèdent qu'il n'y a aucune raison de devoir attendre la décision au fond quant au licenciement avec effet immédiat, affaire dont le Président n'est pas saisi.

En effet, la présente décision n'est pas influencée et n'influence pas l'affaire au fond quant à la régularité du licenciement avec effet immédiat, mais uniquement sur la validité du licenciement avec préavis.

3.4. Quant au bien-fondé de la demande principale

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. »

Il n'est pas contesté que le requérant n'aurait pas remis sa demande endéans le délai légal de 4 mois.

La société SOCIETE1.) soutient uniquement que la demande auprès de la SOCIETE2.) aurait été postdatée, alors que la pièce incomplète ne renseignait pas la date de début du congé parental.

Or, le tribunal constate que PERSONNE1.) verse une copie de sa demande non signée par son employeur et par la suite et en anticipation des moyens adverses, il verse la version signée par l'employeur de sa demande.

Des indications manquant dans la version incomplète ont été complétées dans la version signée de l'employeur. Il n'existe aucune indication que des informations auraient été postdatées après la signature de l'employeur, qui ne verse pas une copie de ladite demande permettant de distinguer des différences.

D'ailleurs, aucune explication n'est fournie à l'audience pour quelles raisons, l'employeur aurait décidé de signer une demande dont des informations essentielles telle que la date de début du congé parental, ainsi que les informations quant à la fonction exercée auraient fait défaut, de sorte que ce moyen est à rejeter.

PERSONNE1.) verse un accusé de réception de son courrier en date du 6 mars 2025.

Pour le calcul des délais comptés à rebours, tel que c'est le cas de l'article L.234-47(8) 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 est à débiter la veille du 1^{er} août 2025, date du début du congé parental souhaité, soit en l'occurrence le 31 juillet 2025, de sorte que la protection contre le licenciement a débuté le 31 mars 2025, dernier jour utile pour introduire la demande de congé parental.

Etant donné que le requérant a posté sa demande de congé parental le 3 mars 2025 et que l'employeur l'a reçue le 6 mars 2025, et donc antérieurement au 31 mars 2025, cette demande a été formulée dans le délai prescrit par l'article L.234-46(2) du Code du travail.

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

Le requérant bénéficie partant en application de l'article L.234-46 (2) du Code du travail d'une protection contre le licenciement depuis le 31 mars 2025.

Il s'ensuit que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant le 26 mai 2025 est intervenu en violation des dispositions de l'article L.234-47 (8) du Code du travail.

La demande du requérant est dès lors fondée.

Il y a partant lieu de constater la nullité du licenciement avec préavis du requérant du 26 mai 2025 et d'ordonner le maintien de son contrat de travail jusqu'à son congédiement avec effet immédiat en date du 2 juin 2025.

Etant donné qu'il ressort des éléments du dossier que la partie défenderesse a été licenciée par effet immédiat, une réintégration effective n'est plus possible, de sorte qu'il n'y a pas lieu de prononcer une astreinte.

4. Demandes accessoires

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui 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 échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 500.- euros.

PAR CES MOTIFS

Nous, Fakrul PATWARY, Juge de paix, siégeant comme Président du Tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant dans la matière réglée par l'article L.234-47 du Code du travail, contradictoirement et en premier ressort ;

recevons la demande en la forme ;

la déclarons fondée ;

partant **constatons** la nullité du licenciement avec préavis que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 26 mai 2025 ;

ordonnons le maintien du contrat de travail de PERSONNE1.) jusqu'au 2 juin 2025 ;

déclarons fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 500.- euros ;

partant **condamnons** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de **500.- euros** sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

ordonnons l'exécution provisoire de la présente ordonnance nonobstant toute voie de recours ;

condamnons la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à tous les frais et dépens de l'instance ;

Ainsi fait, jugé, prononcé et ordonné en audience publique par Nous, Fakrul PATWARY, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, assisté du greffier assumé Joé KERSCHEN, qui ont signé la présente ordonnance, le tout date qu'en tête.

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier assumé