

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 400/26

L-TRAV-219/25 et L-TRAV-684/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MERCREDI, 28 JANVIER 2026**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Michèle MERLE
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

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

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

I) (L-TRAV-219/25)

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Yuri AUFFINGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, 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 DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple ALLEN OVERY SHEARMAN SCS, inscrite à la liste V du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 5, avenue J.F Kennedy, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Julian KISSLINGER, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

II) (L-TRAV-684/25)

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Yuri AUFFINGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, 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 DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple ALLEN OVERY SHEARMAN SCS, inscrite à la liste V du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 5, avenue J.F Kennedy, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Julian KISSLINGER, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

EN PRÉSENCE DE :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

PROCEDURE :

I) (L-TRAV-219/25) Une première affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 11 avril 2025, sous le numéro 219/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 26 mai 2025. L'affaire a ensuite subi quatre remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 10 décembre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

II) (L-TRAV-684/25) Une deuxième affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 17 octobre 2025, sous le numéro 684/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 12 novembre 2025. L'affaire a ensuite subi une remise et a été utilement retenue à l'audience publique du 10 décembre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 10 décembre 2025, Maître Yuri AUFFINGER s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Julian KISSLINGER s'est présenté pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1.) ». L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a comparu par Maître Olivier UNSEN.

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

JUGEMENT QUI SUIT :

A l'audience publique du 10 décembre 2025, l'ETAT demande la jonction des affaires numéros L-TRAV-219/25 et L-TRAV-684/25.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu d'ordonner la jonction des affaires enrôlées sous les numéros L-TRAV-219/25 et L-TRAV-684/25.

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « *Mitarbeiterin Legal / Compliance & HR* » auprès de la société SOCIETE1.) par contrat de travail à durée indéterminée du 28 juin 2023 avec effet au 1^{er} octobre 2023.

Le contrat de travail prévoit une période d'essai de 6 mois, débutant le 1^{er} octobre 2023 et prenant fin le 31 mars 2024.

PERSONNE1.) était en congé de maladie depuis le 13 octobre 2023 jusqu'au 4 septembre 2024.

Le 6 avril 2024, un premier licenciement a eu lieu avec effet au 30 avril 2024, dernier jour de la période d'essai avec un préavis de 24 jours.

Le 16 avril 2024, la société SOCIETE1.) reçoit le certificat de grossesse de la part de PERSONNE1.) datée au 12 mars 2024.

Le 19 avril 2024, l'employeur procède à l'annulation du licenciement du 6 avril 2024.

Suivant un premier courrier du 23 septembre 2024 de la Caisse Nationale de Santé (CNS), le congé de maternité de PERSONNE1.) a débuté le 5 septembre 2024.

Suivant un second courrier du 23 septembre 2024 de la Caisse Nationale de Santé (CNS), le congé de maternité de PERSONNE1.) a pris fin le 22 janvier 2024.

Par courrier recommandé du 13 janvier 2025, la société SOCIETE1.) a notifié à la requérante son licenciement avec préavis de 24 jours.

Par courrier recommandé du 23 janvier 2025, la société SOCIETE1.) a notifié à la requérante un second licenciement.

En date du 2 février 2025, la requérante a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 17 février 2025, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIFS

2. Préentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 11 avril 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif les licenciements avec préavis dont elle a fait l'objet et pour y entendre

condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir de la requête jusqu'à solde :

- indemnité compensatoire de préavis de 2 mois 11.309,19.- euros
- préjudice matériel (8 mois) 50.664,00.- euros
- préjudice moral (6 mois) 10.000.- euros

Elle demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 3.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa condamnation aux frais et dépens de l'instance et de voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Elle réclame également le remboursement des frais et honoraires d'avocats d'un montant de 5.000.- euros.

Par requête du 17 octobre 2025, PERSONNE1.) met en intervention l'ETAT DU GRAND DUCHE DE Luxembourg, en sa qualité de gestionnaire du fonds pour l'emploi.

A l'audience du 10 février 2025, PERSONNE1.) a modifié ses demandes indemnitaires, elle a :

- renoncé à sa demande en indemnisation du préjudice matériel ;
- diminué sa demande en indemnité compensatoire de préavis au montant de 9.952,05.- euros (11.309,19.- euros - 1.357,14.- euros).

A l'audience des plaidoiries du 10 décembre 2025, et au vu des plaidoiries adverses et ayant déjà perçu le montant de 1.357,14.- euros, la requérante ne demande plus que la différence à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

PERSONNE1.) expose que la période d'essai aurait été prolongée au 30 avril 2024, en raison de son congé de maladie.

Elle explique que suite à l'information donné quant à son état de grossesse en date du 16 avril 2024, le solde de préavis est suspendu conformément à l'article L.337-3 du Code du travail, pour ne reprendre qu'à l'issue du congé de maternité.

Le nombre de jours à prester au titre de la période d'essai serait inférieur au préavis que la salariée aurait dû prester si l'employeur entendait mettre un terme au contrat de travail durant la période d'essai, soit 24 jours. Or, il ne resterait que 15 jours à prester au titre de la période d'essai. Eu égard à l'article L.121-5 (5) du Code du travail. Le contrat serait donc à considérer comme définitif.

Une résiliation en conformité de l'article L.121-5 (5) du Code du travail n'ayant pas eu lieu, soit en application d'un préavis légal, le contrat de travail serait définitivement conclu à compter du 1^{er} octobre 2023.

L'employeur aurait licencié la requérante par courrier recommandé du 13 janvier 2025 avec un préavis de 24 jours, comme si son contrat serait toujours à l'essai. Or, PERSONNE1.) aurait été

en congé de maternité à cette date de sorte que le prédit licenciement serait nul conformément à l'article L.337-1 du Code du travail.

PERSONNE1.) expose que le contrat de travail étant devenu définitif, la société SOCIETE1.) n'aurait pas pu licencier avec préavis en période d'essai, mais aurait dû respecter un préavis de 2 mois. Le licenciement étant intervenu le 23 janvier 2025, le préavis aurait dû commencer le 1^{er} février 2025 pour se terminer le 31 mars 2025. PERSONNE1.) n'aurait que perçu ses salaires jusqu'au 6 février 2025, de sorte qu'un complément de préavis à hauteur de 11.309,19.- euros serait dû (diminué par la suite à 9.952,05.- euros).

Le premier licenciement du 13 janvier 2025 serait abusif pour être intervenu durant le congé de maternité. Le second licenciement du 23 janvier 2025, serait abusif pour n'être fondé sur aucun motif réel, sérieux et suffisamment précis tel qu'exigé par le Code du travail et la jurisprudence.

PERSONNE1.) réplique qu'il ne serait pas question d'une simple maladie de convenance. Elle demande de donner acte que le 13 janvier 2024, elle aurait déjà été en congé de maternité.

Les dispositions relatives au congé de maternité seraient d'ordre public. On pourrait soit en demander la nullité, soit demander des dommages et intérêts.

La jurisprudence prévoirait qu'il n'y aurait pas lieu de faire un comptage à rebours. Le 6 février aurait été le dernier jour pour pouvoir licencier, alors qu'il faudrait que les 24 jours se trouvent entièrement à l'intérieur du préavis.

Dans un second lieu, le licenciement aurait dû intervenir le 14 janvier, mais il est intervenu le 13 janvier. La société SOCIETE1.) aurait licencié un jour trop tôt.

Dans un troisième lieu, il n'y aurait pas lieu de prendre en compte 6 mois pour calculer la période de préavis, mais 7 mois en raison du congé de maladie, il ne faudrait donc pas prendre en compte 24 jours, mais bien 28 jours, 4 jours étant à rajouter.

Sur question du tribunal, PERSONNE1.) confirme qu'il faudrait prendre en compte le licenciement du 13 janvier 2024 et non celui du 23 janvier 2024 qui serait de trop et ne compterait pas, alors que licenciement sur licenciement ne vaudrait pas.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) se rapporte à prudence quant à la recevabilité en la pure forme de la requête, ainsi qu'au délai pour introduire la demande.

Elle se réfère à sa chronologie des faits pour conclure à la régularité du licenciement.

Elle expose que le contrat de travail contenait une clause d'essai de 6 mois du 1^{er} octobre 2023 au 31 mars 2024. Du 13 octobre 2023 jusqu'au 4 septembre 2024 inclus (327 jours), PERSONNE1.) aurait été en congé de maladie.

Eu égard à ce congé de maladie, la période d'essai aurait été prolongée d'un mois, soit jusqu'au 30 avril 2024.

Le 6 avril 2024, un premier licenciement aurait eu lieu avec effet au 30 avril 2024, dernier jour de la période d'essai, comprenant donc les 24 jours de préavis pour une période d'essai de 6 mois. Le 16 avril 2024, la société SOCIETE1.) aurait reçu le certificat de grossesse de la part de PERSONNE1.) datée au 12 mars 2024 qui aurait suspendu la période d'essai restante de 15 jours (du 16 avril 2024 au 30 avril 2024) jusqu'à la fin de la période d'interdiction de licenciement. Les 15 jours reprennent à courir à compter de la fin de la période d'interdiction du licenciement.

Le 19 avril 2024, l'employeur aurait procédé à l'annulation du licenciement du 6 avril 2024.

La société SOCIETE1.) explique que la période d'essai serait suspendue en cas de grossesse. La fraction qui resterait à courir reprendrait à partir de la fin du congé de maternité.

Suivant le second courrier de la CNS du 23 septembre 2024, la fin du congé de maternité aurait été fixée au 22 janvier 2025 à minuit. En calculant les 15 jours de la fraction, elle aurait pris fin le 6 février 2025. Il faudrait donc faire un calcul à rebours à partir du 6 février 2025, soit 24 jours pour 6 mois, et on arriverait au 14 janvier 2025.

La société SOCIETE1.) a licencié le 13 janvier 2024, avec un préavis qui cours le 14 janvier 2025, de sorte que le licenciement aurait eu lieu en conformité des délais légaux.

Il y aurait partant lieu de rejeter la demande de la requérante.

Quant à la période d'essai, il n'y aurait pas besoin de donner des motifs.

Si le licenciement avait eu lieu en dehors de la période d'essai, la société SOCIETE1.) aurait communiqué les motifs le 17 février 2025. Il serait question d'un taux d'absentéisme de 4,6 %.

Quant au préjudice moral, PERSONNE1.) n'aurait pas recherché de nouvel emploi, de sorte qu'elle ne doit pas prouver un quelconque tracasserie subi.

Quant aux honoraires, aucune pièce ne serait versée.

La société SOCIETE1.) prétend encore qu'un salarié ne pourrait pas prétendre ni demander un congé parental en période d'essai.

Elle réclame encore reconventionnellement une indemnité de procédure de 3.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

2.3. L'ETAT

A l'audience du 10 décembre 2025, L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), a demandé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de

la partie malfondée au litige, à lui rembourser le montant de 36.458,01.- euros avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du décaissement sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde, qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au cours de la période d'avril 2025 à octobre 2025.

3. Motifs de la décision

3.1. A titre préliminaire quant aux multiples licenciements

Lors de l'audience du 10 décembre 2025, le tribunal a relevé que la société SOCIETE1.) a procédé à trois licenciements, un premier du 6 avril 2024, un second du 13 janvier 2025 et un troisième du 23 janvier 2025. (Il s'agit de trois licenciements durant la période d'essai.)

Le tribunal rappelle qu'il est de jurisprudence constante que le congé une fois donné échappe à la volonté de son auteur qui ne peut dès lors ni l'annuler unilatéralement, ni modifier la date de cessation des relations de travail (C.S.J., 27 janvier 2011, n° 36122).

En effet, le licenciement est un acte indépendant de la volonté du destinataire est réalisé et sort ses effets au moment où l'employeur a définitivement et irrévocablement manifesté sa volonté de rompre les relations de travail. Cette manifestation de volonté est donnée définitivement et irrévocablement par la remise à la poste de la lettre de congédiement. Il s'ensuit que l'employeur qui a résilié le contrat de travail et a choisi la forme, respectivement les modalités de ce licenciement, ne peut plus revenir sur sa décision de rupture, ni la convertir en un autre mode de dissolution ou de résiliation.

Les parties peuvent néanmoins d'un commun accord considérer le licenciement intervenu comme non avenu et décider que le contrat de travail continuera à sortir ses effets dans toute sa forme et teneur.

La jurisprudence exige un accord non équivoque du salarié (cf. C.S.J., 30 juin 2005, n° 29254).

Il y a lieu de rappeler qu'il peut être revenu sur le caractère irrévocable du licenciement d'un commun accord uniquement si le salarié continue à travailler pour son employeur. Cette considération permet au salarié de se prémunir contre l'employeur qui en annonçant la continuation du contrat de travail, ne ferait rien d'autre que convertir le licenciement en un autre mode de dissolution ou de résiliation.

Lors de la prédite audience, la société SOCIETE1.) a indiqué avoir annulé le premier licenciement du 6 avril 2024, par courrier du 19 avril 2024, alors qu'intervenu durant la période de protection contre le licenciement de la femme enceinte.

Quant au troisième licenciement du 23 janvier 2025 et même sur demande expresse du tribunal, la société SOCIETE1.) a soutenu que seul le licenciement du 13 janvier 2025 devrait être analysé. Sur multiples demandes du tribunal à PERSONNE1.), elle a confirmé ne tirer aucune conséquence du troisième licenciement, alors que le licenciement du 23 janvier 2025 serait de trop et licenciement sur licenciement ne compterait pas.

Les débats sont donc limités au licenciement du 13 janvier 2025 et à sa validité, de sorte que le tribunal n'est pas amené à se pencher sur la question des deux autres licenciements, du 6 avril 2024 (déjà retirée) et celui du 23 janvier 2025.

3.2. Quant au licenciement du 13 janvier 2025

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 convenue 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 ».

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.

En l'espèce, le contrat de travail a pris effet le 1^{er} octobre 2023. Il stipule une période d'essai de 6 mois. Théoriquement, cette période devait dès lors débuter le 1^{er} octobre 2023 pour prendre fin le 31 mars 2024.

Il résulte des plaidoiries et des certificats médicaux soumis au Tribunal que la requérante était en incapacité de travail du 13 octobre 2023 au 6 septembre 2024, le 6 octobre étant un dimanche, soit jusqu'au 4 septembre 2024 pour un total de 327 jours.

Du fait des périodes d'incapacité de travail de la requérante, la période d'essai convenue de six mois, qui devait expirer le 31 mars 2024, a été prolongée en application de l'article L.121-5 (2) du Code du travail *in fine* précité, d'un mois, même si l'on fait abstraction de l'arrêt de malade allant au-delà.

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).

Force est dès lors de constater qu'en application de cette disposition, la période d'essai qui a été suspendue pendant 327 jours en raison de l'incapacité de travail du requérant a été prolongée d'un mois, soit jusqu'au 30 avril 2024.

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 6 avril 2024.

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 application des dispositions précitées de l'article L.121-5 (4), alinéa 2 du Code du travail, le délai de préavis à observer en cas de résiliation d'un contrat à l'essai de 6 mois est de (4x6=) 24 jours.

Contrairement aux prétentions de PERSONNE1.), le délai de préavis n'est pas augmenté de 4 jours en raison de prolongation pour cause de maladie, alors qu'il y a lieu de prendre en compte la durée de la clause d'essai inscrite au contrat de travail.

Le délai de préavis en matière de contrat à l'essai est un délai qui doit être calculé rétroactivement, c'est-à-dire en remontant dans le temps à partir d'une date déterminée, à savoir le jour de l'expiration de la période d'essai.

En partant d'une période d'essai prolongée au 30 avril 2024 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 6 avril 2024, 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.

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).
- 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.

Or, le prédit licenciement du 6 avril 2024 a été annulé par l'employeur par courrier du 19 avril 2024 en raison de l'interdiction de licencier durant la grossesse médicalement constatée de la requérante.

En, effet l'article L.337-3 du Code du travail dispose :

« Lorsqu'une femme salariée est liée par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, cette dernière est suspendue à partir du jour de la remise à l'employeur du certificat médical attestant la grossesse jusqu'au début du congé de maternité. La fraction de la période d'essai restant à courir reprend son cours à la fin de l'interdiction de licenciement. »

Il résulte de ces dispositions que l'employeur ne peut pas résilier le contrat de la salariée en période d'essai lorsqu'il a été dûment informé de son état de grossesse. Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, la loi prévoit la suspension de la clause d'essai depuis la remise à l'employeur du certificat médical attestant la grossesse jusqu'à la fin du congé de maternité.

En l'espèce, suivant courrier du 23 septembre 2024 de la CNS, le congé de maternité de PERSONNE1.) a pris fin le 22 janvier 2025 inclus.

Etant donné que la société SOCIETE1.) a réceptionné le certificat médical attestant la grossesse en date du 16 avril 2024, soit le jour de la remise du certificat attestant la grossesse, le restant de la période d'essai du 16 avril 2024 au 30 avril 2024 a été suspendue.

La fraction de la période d'essai restant à courir a repris à la fin de l'interdiction de licenciement jusqu'au 22 janvier 2025. La fraction à prendre en compte étant « à partir du jour de la remise », soit le 16 avril 2024 inclus, il s'agit d'une fraction de 15 jours jusqu'au 30 avril 2025.

Cette fraction vient s'ajouter à la fin de l'interdiction de licenciement jusqu'au 22 janvier 2025 inclus (donc à minuit), soit à partir du lendemain, de sorte que le dernier jour de la période d'essai était le 6 février 2025.

L'employeur étant 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, recouvre nécessairement la liberté de résilier le contrat à l'essai à la fin de la période de suspension de ce dernier, si son salarié est toujours en congé de maternité.

Contrairement aux plaidoiries de PERSONNE1.), et tout comme l'interdiction de licencier en cas d'incapacité de travail, 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 suspension causé par une grossesse médicalement constatée, l'employeur doit également à titre exceptionnel, avoir la possibilité de mettre un terme au contrat à l'essai en dépit d'une grossesse dûment constatée de la salariée.

Cette exception doit cependant également respecter les règles en cas de licenciement dans une période prolongée pour incapacité de travail. L'employeur qui souhaite en faire usage doit aussi respecter les trois exigences suivantes :

- 1) Il doit respecter la suspension prévue à l'article L.337-3 du Code du travail.
- 2) Il doit tenir compte de la fraction de la période d'essai restant à courir prévue à l'article L.337-3 du Code du travail.
- 3) Il ne peut licencier la salariée enceinte qu'au tout dernier moment, soit après la fin de congé de maternité.
- 4) 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 suspendue.

Il est rappelé que le délai de préavis en matière de contrat à l'essai est un délai qui doit être calculé rétroactivement, c'est-à-dire en remontant dans le temps à partir d'une date déterminée, à savoir le jour de l'expiration de la période d'essai.

Contrairement aux plaidoiries de PERSONNE1.), le délai commence bien au lendemain, alors qu'en vertu de l'article 3 de la loi du 30 mai 1984 portant approbation de la Convention européenne sur la computation des délais signée à ADRESSE3.), le 16 mai 1972, la règle de la Convention suivant laquelle le *dies a quo* n'est pas pris en considération, s'applique également aux délais qui sont calculés rétroactivement.

En tenant compte du fait qu'il appartenait à la société SOCIETE1.) de respecter un délai de préavis de 24 jours qui devait se terminer exactement le 6 février 2025, il aurait appartenu à la société SOCIETE1.) de veiller à ce que le premier jour du délai soit le 14 janvier 2025. Pour ce faire, il lui aurait appartenu de procéder à l'évènement déclencheur du délai, en l'occurrence le licenciement, la veille du premier jour du délai, le 13 janvier 2025.

En partant d'une période d'essai prolongée pour cause de maladie au 30 avril 2024 et suspendu pour cause de grossesse médicalement constatée au 6 février 2025 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 13 janvier 2025, respecté le délai de préavis situé avant l'expiration de la période d'essai.

En partant d'une période d'essai prolongée une première fois pour cause de maladie au 30 avril 2024 et prolongée une seconde fois pour cause de grossesse médicalement constatée au 6 février 2025 en raison de la fraction à courir 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 13 janvier 2025, respecté le délai de préavis situé avant l'expiration de la période d'essai.

Il s'ensuit de ce qui précède que le licenciement est valablement intervenu en date du 13 janvier 2024.

Le licenciement du 13 janvier 2024 n'est pas nul d'office tel que le fait entendre PERSONNE1.), dans ce cas bien précis prévu par l'article L.337-3 du Code du travail, alors que l'employeur serait sinon restreint dans son droit de licencier durant la période d'essai. En raison du calcul rétroactif pour notifier le licenciement, l'employeur n'aurait pas pu licencier en période d'essai autrement que lors de la période de protection contre le licenciement de la femme enceinte.

Il convient encore de préciser, que le prédit licenciement doit se situer exactement au dernier jour possible pour ne pas constituer un abus et profiter de l'exception, ce qui est le cas d'espèce.

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.

Quant à la demande de voir déclarer le licenciement du 23 janvier 2025 abusif, il y a lieu de rappeler que PERSONNE1.) a expressément renoncé à cette demande.

4. Demandes accessoires

4.1. Honoraires d'avocats

La requérante demande la condamnation de son employeur à lui rembourser les frais et honoraires d'avocats.

Il est aujourd'hui de principe que les honoraires que le justiciable doit exposer pour obtenir gain de cause en justice constituent un préjudice réparable qui trouve son origine dans la faute de la partie qui succombe (Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt n° 5/12, JTL 2012, n° 20, page 54 ; CA, 9^{ème} chambre, 20 novembre 2014, n° 39.462 du rôle). Les frais et honoraires d'avocat peuvent ainsi donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

Au vu de l'issue de l'affaire, cette demande est à rejeter.

4.2. Indemnité de procédure

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

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

Les parties n'ayant pas établi la condition d'iniquité prévue par la loi, leurs demandes respectives sont à déclarer non fondées.

4.3. Exécution provisoire

Au vu de l'issue de l'affaire, il n'y a pas lieu de prononcer l'exécution provisoire du présent jugement.

4.4. Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

ordonne la jonction des affaires introduites sous les numéros L-TRAV-219/25 et L-TRAV-684/25 ;

déclare les requêtes de PERSONNE1.) recevables en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle :

- renonce à sa demande en indemnisation du préjudice matériel ;
- diminue sa demande en indemnité compensatoire de préavis au montant de 9.952,05.- euros (11.309,19.- euros - 1.357,14.- euros),
- renonce à sa demande à voir déclarer abusif le licenciement intervenu le 23 janvier 2025 ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

déclare justifiée la résiliation du contrat de travail pendant la période d'essai intervenue le 13 janvier 2025 ;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de préavis et en indemnisation de son préjudice moral, **partant en déboute** ;

rejette la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, basée sur l'article L.521-4 du Code du travail,

rejette la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocats ;

rejette les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté 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.

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier assumé