

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 655/2026
L-TRAV-376/25**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 13 FÉVRIER 2026

Le Tribunal du Travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Patricia HEMMEN

juge de paix, siégeant comme présidente
du Tribunal du Travail de et à Luxembourg

Myriam SIBENALER

assesseur-employeur

Patrick JUCHEM

assesseur-salarié

Jill LEJEUNE

greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Jean-Xavier MANGA, avocat, demeurant à Luxembourg,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à. r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonction, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social 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 S.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Henry DE RON, avocat à la Cour, demeurant à Strassen.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 20 juin 2025.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 28 juillet 2025. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 20 janvier 2026.

Lors cette l'audience Maître Jean-Xavier MANGA comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Perrine GADROIS, avocat, comparu pour la partie défenderesse en remplacement de Maître Henry DE RON.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

Jugement qui suit :

Faits

PERSONNE1.) a été engagée en qualité d'aide éducatrice par la société SOCIETE1.) S.à. r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée prévoyant une prise d'effet au 1^{er} février 2023.

L'employeur a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de deux mois, courant du 15 juillet au 14 septembre 2024, par courrier recommandé du 1^{er} juillet 2024.

Moyens et prétentions

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 20 juin 2025, PERSONNE1.) demande de voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à. r.l. (ci-après la société « SOCIETE1. ») à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif :

- une indemnité pour préjudice matériel, correspondant à la perte de son indemnité de congé parental à partir du 15 septembre 2024 ainsi qu'à l'absence d'indemnité de chômage,
- une indemnité pour préjudice moral d'un montant de 10.000 euro.

PERSONNE1.) demande encore d'ordonner le remboursement de l'indemnité de congé parental perdue du 15 septembre au 1^{er} décembre 2024 ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais de procédure.

Lors de l'audience du 20 janvier 2026, les deux parties sont d'accord à limiter les débats à la recevabilité de la requête et elles demandent au tribunal du travail de statuer par un jugement séparé.

A titre principal, la société « SOCIETE1.) » conclut à la forclusion des demandes. A titre subsidiaire, la demande de la requérante serait à déclarer irrecevable pour être dépourvue de base légale, l'article L.234-47 (8) du Code du travail ne prévoyant, dans l'hypothèse de la violation de la protection contre le licenciement en matière de congé parental, qu'un recours en nullité à exercer dans les quinze jours qui suivent le licenciement. 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. Plus subsidiairement encore, la requête serait à déclarer irrecevable pour être adressée à « *Madame, Monsieur le Président du Tribunal du travail* », incompétent pour connaître d'une demande en résiliation abusive du contrat de travail.

PERSONNE1.) s'oppose aux moyens d'irrecevabilité soulevés par la partie défenderesse. Elle conteste l'existence d'un licenciement en date du 1^{er} juillet 2024. Suivant courrier de refus du 7 octobre 2024, l'ADEM l'aurait informé de ce que « [...] *pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail. Dès lors, votre licenciement ne pourrait intervenir au plus tôt qu'en date du 2 décembre 2024 [...].* » Par ailleurs, l'employeur se serait rétracté de sa décision en lui proposant une résiliation d'un commun accord avec effet au 1^{er} décembre 2024. Subsidiairement, si le tribunal devait estimer qu'il y a eu licenciement, il y aurait lieu de retenir que les délais de recours ont été suspendus pendant la durée des pourparlers.

MOYENS DE LA DECISION

Il résulte de la lecture de la requête de PERSONNE1.), annexée au présent jugement, que bien qu'adressée à « Madame, Monsieur le Président du Tribunal du travail », la requérante demande bien « à votre Tribunal du travail » de constater que licenciement est abusif et de condamner l'employeur au paiement des indemnités réclamées.

Eu égard à ce qui précède, le tribunal du travail, siégeant en formation collégiale, est compétent pour connaître de la demande.

Contrairement encore à ce qui est soutenu par la partie défenderesse, « *un salarié bénéficiant du congé parental, qui n'a pas exercé le recours en nullité prévu par les dispositions spécifiques de l'article L.234-47, paragraphe (8), du Code du travail, peut demander, comme tout salarié non protégé, à la juridiction du travail de constater le caractère abusif du licenciement et, le cas échéant, prétendre à des dommages et intérêts.* » (Cour d'appel, III^{ème} chambre, 8 janvier 2026, numéro CAL-2025-00190 du rôle).

Il n'en est pas moins qu'il doit exercer ce recours dans les délais.

A cet égard, l'article L.124-11 (2) du Code du travail dispose que « *l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. À défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L. 124-5, paragraphe (2). Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de*

l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année ».

Le législateur a clairement réglementé les trois hypothèses susceptibles de se présenter à la suite d'un licenciement avec préavis :

- Si le salarié licencié ne demande pas les motifs du licenciement, le délai de forclusion de trois mois court à compter de la notification du congédiement.
- Si le salarié demande les motifs et si l'employeur lui répond dans le délai légal d'un mois, le délai de forclusion court à partir de la notification de la motivation.
- Si le licencié demande les motifs et si l'employeur ne répond pas dans le délai lui imparti, le délai de forclusion court à partir de l'expiration du délai d'un mois visé à l'article L.124-5 (2) du Code du travail (Cour, 8ème ch., 18 juin 2020, rôle n° CAL-2019-00066).

Les délais de procédure, dont les délais de forclusion, ont pour objet d'enfermer les activités procédurales des plaideurs dans un espace de temps déterminé : en l'occurrence, il s'agit de protéger l'employeur contre des actions tardives de la part de salariés licenciés. À suivre [un] raisonnement [de] distinction entre la contestation du licenciement et la contestation des motifs du licenciement, le salarié pourrait, dans un premier temps, contester la régularité du licenciement tout en demandant les motifs, et, dans un deuxième temps, contester les motifs de ce licenciement après leur notification par l'employeur, de sorte qu'en pareil cas deux délais différents courraient à la suite du même licenciement et qu'il faudrait distinguer entre deux délais de forclusion différents selon les motifs invoqués par le salarié à l'appui de son action devant la juridiction du travail. Or, pareille hypothèse n'est pas prévue par le législateur (Cour, 8ème ch., 7 mars 2019, rôle n° 44856).

En l'espèce, il est constant aux débats que le licenciement prononcé par courrier recommandé a été notifié à PERSONNE1.) le 1^{er} juillet 2024 et que cette dernière n'a pas demandé les motifs de son licenciement avec préavis.

Ni le document non signé intitulé « *résiliation d'un commun accord du contrat à durée déterminée* », ni l'échange WhatsApp versé aux débats ne permettent d'établir que l'employeur ait entendu se rétracter du licenciement, ni qu'une telle rétractation ait été acceptée par la requérante.

L'article 234-47 (8) du Code du travail attribuant compétence au président de la juridiction du travail pour constater la nullité du licenciement notifié pendant la durée du congé parental, PERSONNE1.) ne saurait se prévaloir à cet égard de déclarations faites par l'ADEM.

Même à supposer l'existence de pourparlers entre les parties, laquelle ne résulte pas des éléments versés aux débats, le tribunal relève encore que l'article L.124-11 (2) du Code du travail n'introduit ainsi pas pour la demande en dommages et intérêts une prescription extinctive, mais un véritable délai de forclusion ou préfixe de trois mois, respectivement d'une année, pour l'introduction de l'action en justice.

Si les délais de prescription tendent à consolider des situations de fait ou à éteindre des situations de droit, les délais de procédure, dont les délais de forclusion, n'ont

d'autre objet que d'enfermer les activités procédurales des plaideurs dans un espace de temps déterminé.

Le régime juridique des délais de procédure n'est pas identique à celui des délais de prescription et en particulier les délais de procédure échappent normalement aux règles habituelles du droit civil en matière d'interruption et de suspension des prescriptions.

La durée généralement brève des délais de forclusion est intimement liée au fonctionnement de chaque institution et ils manqueraient à leur raison d'être si une demande irrégulièrement introduite suffisait à en prolonger la durée.

Le délai de forclusion de l'article L.124-11(2) du Code du travail a ainsi été édicté dans un souci de protection de l'employeur, qui doit dans un délai de trois mois, respectivement d'une année, être fixé sur le sort et les conséquences juridiques éventuelles du licenciement qu'il vient de notifier.

Il y a partant lieu de retenir que le délai de trois mois applicable en l'espèce est un délai de forclusion qui ne peut être suspendu, et qu'à l'encontre de ce principe, aucune prétendue raison d'équité ne saurait prévaloir.

Conformément à l'article L.124-11 (2) du Code du travail, PERSONNE1.) aurait dû introduire son action en réparation de la résiliation abusive de son contrat de travail, sous peine de forclusion, jusqu'au 1^{er} octobre 2024.

Etant donné qu'elle ne l'a cependant introduite que le 20 juin 2025, elle est irrecevable pour cause de forclusion.

La demande à voir « *ordonner le remboursement du montant de l'indemnité de congé parental perdue du 15 septembre au 1^{er} décembre 2024, si le tribunal le juge équitable* » n'étant pas chiffrée, cette demande est indéterminée, de sorte qu'elle est également irrecevable.

PAR CES MOTIFS:

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

donne acte aux parties de leur accord de limiter les débats à la recevabilité de la requête déposée le 20 juin 2025,

dit irrecevables les demandes de PERSONNE1.) introduites par la requête déposée le 20 juin 2025,

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, 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 de la greffière **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN**

s. **Jill LEJEUNE**