

ORDONNANCE

rendue à l'audience publique du vendredi, 31 août 2018

par Françoise SCHANEN, juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, assistée de la greffière Daisy PEREIRA,

en application de l'article L. 337-1 (3) du Code du travail concernant la protection de la maternité de la femme au travail;

sur requête introduite par

X,

demeurant à A, ayant élu domicile à l'étude de Maître Sandra Patricia JUNQEIRA OLIVEIRA, demeurant à L-1313 LUXEMBOURG, 10, rue des Capucins,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Patricia DA COSTA MAGHALHAES, avocat, en remplacement de Maître Sandra Patricia JUNQEIRA DE OLIVEIRA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de son ancien employeur -dûment convoqué-:

la société à responsabilité limitée Y,

établie et ayant son siège social à B, représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au RCS de Luxembourg sous le numéro B 9.950,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la Maître Rui VALENTE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 29 juin 2018.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 30 juillet 2018 à 15 heures, salle JP.1.19 au 1^{er} étage du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.

Après deux remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du lundi, 27 août 2018, 15 heures, salle JP.1.19 au 1^{er} étage du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.

Maître Patricia DA COSTA MAGALHAES se présenta pour la partie demanderesse X, tandis que la société à responsabilité limitée Y comparut par Maître Rui VALENTE.

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, l'

ORDONNANCE QUI SUIVIT :

Par requête régulièrement déposée au greffe le 29 juin 2018, X a fait convoquer devant la Présidente du tribunal du travail son employeur, la société à responsabilité limitée Y, pour voir ordonner le maintien de sa rémunération mensuelle et voir condamner la société défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 500.- euros.

La requérante demande encore à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

Elle demande finalement l'exécution provisoire de la présente ordonnance nonobstant toute voie de recours.

Les faits:

X est au service de la société défenderesse depuis le 25 avril 2018.

Elle est en état de grossesse médicalement constaté suivant certificat médical du Dr. Z du 12 juin 2018, remis en mains propres à son employeur le 13 juin 2018.

Une mise à pied prenant effet le 22 juin 2018 lui a été adressée par courrier recommandé du même jour.

Les moyens des parties:

La société à responsabilité limitée Y ne s'oppose pas à la demande en maintien du salaire, jusqu'à l'issue définitive du litige entre parties.

Elle explique que la mise à pied est justifiée par le comportement irrespectueux de la requérante à l'égard de son employeur en date du 22 juin 2018, ayant entraîné une perte de confiance irrémédiable dans une collaboration future.

Elle explique enfin qu'une requête pour voir déclarer bonne et valable la mise à pied prononcée avec effet immédiat le 22 juin 2018 et voir prononcer la résolution du contrat de travail sera déposée sous peu.

Elle ne verse pas de pièces pour étayer les faits à la base de la mise à pied avec effet immédiat.

Dans la mesure où elle aurait informé la requérante de son souhait de maintenir les salaires de la requérante jusqu'à l'issue définitive du litige, elle est d'avis que la présente procédure est abusive et vexatoire et demande reconventionnellement la somme de 3.500 euros sur base de l'article 6-1 du Code civil.

Elle conteste l'indemnité de procédure réclamée et demande à son tour une indemnité de procédure de 1.500 euros.

De son côté, X conteste la sanction prise par son employeur et conteste tout comportement irrespectueux voir injurieux à l'égard de ce dernier. Elle renvoie à son descriptif des faits dans la requête pour conclure que la mise à pied est exclusivement motivée par l'annonce de sa grossesse.

Elle conteste la demande reconventionnelle et explique qu'elle a un intérêt légitime à voir prononcer le maintien de son salaire. Malgré les promesses de la défenderesse, elle aurait déjà connu des difficultés à avoir paiement du salaire du mois de juin 2018.

Elle conteste encore l'indemnité de procédure réclamée.

Motifs de la décision:

1. Quant à la demande en maintien de salaire

Aux termes de l'article L. 337-1 (3) du Code du travail il est disposé que :

« Dans les quinze jours de la notification de la mise à pied ou du licenciement irréguliers, la femme salariée peut saisir par simple requête le président de la juridiction du travail, qui, statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce sur le maintien ou la suspension du salaire en attendant la solution définitive du litige. »

Il a été décidé que « le président du tribunal du travail, statuant sur la demande en maintien de la rémunération, ne doit se fonder que sur des apparences de régularité de la mise à pied, étant donné que tout juge statuant par provision, et en attendant la décision du juge du fond, ne peut excéder ses pouvoirs en disant le droit ou en jugeant le fond du litige. A cet égard, il se limitera à apprécier les éléments de faits lui soumis pour refuser ou admettre la demande en maintien du salaire et s'abstiendra notamment à se prononcer sur la gravité des fautes reprochées au salarié. » (C.S.J., 09.01.1997, n° 19691 du rôle, P. Leonard c/ S.I.S.E.G.).

S'il y a un doute sur la régularité de la mise à pied, l'employeur a l'obligation du maintien de la rémunération (cf. en matière de délégué du personnel C.S.J., 10 juillet 1990, Uniao de Bancos Portugueses c.Ramos, Feyereisen, p.574).

La demande de la requérante, introduite dans le délai prescrit par l'article L.337-1(3) du code du travail, est recevable.

Il appartient ensuite à l'employeur de soumettre au juge les éléments nécessaires propres à établir que la mise à pied a une apparence de régularité et de légitimité.

En l'espèce, l'employeur reste en défaut de soumettre le moindre élément probant au Président du tribunal de travail lui permettant d'apprécier la régularité et la légitimité de la sanction prononcée.

Par ailleurs, il ne s'oppose pas à la demande.

Au vu de ce qui précède, la société à responsabilité limitée Y reste en défaut d'établir l'apparence de régularité et de légitimité requise de la mise à pied.

Il y a partant lieu d'ordonner le maintien de la rémunération de la requérante en attendant la solution définitive du litige.

2. Quant à la demande reconventionnelle en dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire

Pour qu'une demande en allocation de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire soit fondée, il faut que la demande de la partie adverse constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou au moins une erreur équipollente au dol.

Le courriel du 16 juillet 2018 versée par Me RUI en pièce n°1 à l'appui de son affirmation que l'employeur se serait engagé à maintenir le paiement des salaires de la requérante, porte sur la seule question du paiement du salaire du mois de juin 2018.

La demande de la société à responsabilité limitée Y tendant à voir condamner X à lui payer des dommages-intérêts du chef de procédure abusive et vexatoire est à rejeter, aucune intention de nuire ou négligence grave n'étant établie dans le chef de X qui, en introduisant sa demande en maintien salaire, n'a fait qu'user de son droit légitime de voir toiser la question par le tribunal, ce d'autant plus qu'une fin de l'issue du litige des parties n'est pas en vue.

Il y a partant lieu de rejeter la demande en obtention de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire.

3. Quant aux indemnités de procédure

Il serait inéquitable de laisser à la seule charge de X les frais qu'elle a dû exposer pour assurer son recours en justice. Sa demande d'indemnité de procédure est dès lors fondée, compte tenu du résultat de l'affaire et des soins requis, pour le montant de 500.-euros.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société à responsabilité limitée Y à titre d'indemnité de procédure est à rejeter.

P A R C E S M O T I F S :

**Le juge de paix de et à Luxembourg, Françoise SCHANEN,
siégeant comme Présidente du tribunal du travail,**

**statuant contradictoirement en application de l'article L.337-1(3)
concernant la protection de la maternité de la femme au travail,**

r e ç o i t la demande en la forme,

d i t la demande de X en maintien du salaire fondée;

d i t que la rémunération brute mensuelle de X auprès de la société à responsabilité limitée Y est maintenue, jusqu'à la solution définitive du litige;

d é b o u t e la société à responsabilité limitée Y de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 6-1 du Code civil et de sa demande à titre d'indemnité de procédure;

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée Y à payer une indemnité de procédure de 500 euros à X;

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée Y à tous les frais et dépens de l'instance;

o r d o n n e l'exécution provisoire de la présente décision nonobstant toute voie de recours.

Ainsi fait et jugé par Françoise SCHANEN, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Françoise SCHANEN

s. Daisy PEREIRA