

**Répertoire no NUMERO1.)**

L-TRAV-482/23

## **O R D O N N A N C E**

**rendue le mardi, 19 septembre 2023**

par Nous, Béatrice SCHAFFNER, juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, assistée du greffier Yves ENDERS,

**en application de l'article L. 337-1 du code du travail,**

### **DANS LA CAUSE**

#### **ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Katia AÏDARA, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Katia AÏDARA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg

#### **E T:**

**la société par actions simplifiée SOCIETE1.) s.a.s.,**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son Président actuellement en fonction, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

**PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO s.à r.l., établie et ayant son siège social à L- ADRESSE4.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO3.), inscrite sur la liste V du tableau de l'SOCIETE2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Perrine GADROIS, avocat, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, les deux 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 4 août 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 28 août 2023, audience à laquelle l'affaire fut refixée à l'audience publique du lundi 11 septembre 2023.

A l'audience de ce jour, l'affaire fut utilement retenue. Maître Katia AÏDARA comparut pour la partie demanderesse, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Perrine GADROIS.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé,

## **L'ORDONNANCE QUI SUIVIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 4 août 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son employeur, la société par actions simplifiée SOCIETE1.) s.a.s., devant la Présidente du Tribunal du Travail pour voir ordonner le maintien de sa rémunération en attendant la solution définitive du litige.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement l'exécution provisoire de la présente ordonnance nonobstant toute voie de recours, sans caution et avant enregistrement.

A l'audience du 11 septembre 2023, la requérante a requis acte qu'elle demandait également à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.811,98 € à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 3 mai au 31 août 2023, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle y a finalement requis acte qu'elle demandait encore à voir condamner la partie défenderesse à lui verser des fiches de salaire rectifiées.

Acte lui en est donné.

### **I. Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante a exposé sa demande dans sa requête, annexée à la présente ordonnance.

A l'audience du 11 septembre 2023, la requérante a fait valoir

- que la partie défenderesse l'a engagée en qualité de consultante suivant contrat de travail à durée indéterminée signé le 28 avril 2023 avec effet au 3 mai 2023 ;
- que la partie défenderesse l'a placée auprès d'une entreprise utilisatrice, la société anonyme SOCIETE3.), et qu'elle a travaillé sous la direction du junior compliance officer de cette société, PERSONNE2.) ;
- qu'elle a en date du 23 juin 2023 informé la partie défenderesse qu'elle était enceinte et qu'elle lui a remis son certificat médical ;
- qu'en date du 24 juillet 2023, elle s'est sentie mal et qu'elle s'est assoupie sur son lieu de travail de dix à quinze minutes ;
- qu'elle est allée voir le 25 juillet 2023 le médecin qui a constaté un syndrome grippal ;
- qu'elle a vu le climat de défiance demandé au médecin de ne l'arrêter que pour un jour ;
- qu'elle a donc été enceinte et grippée ;
- qu'elle ne s'est déjà pas sentie bien la veille, de sorte qu'elle a somnolé ;
- que le médecin lui a prescrit une ordonnance pour télétravailler du 26 au 28 juillet 2023 ;
- que son absence a au vu de son certificat médical été justifiée ;
- que la partie défenderesse l'a cependant mise à pied le lendemain, le 26 juillet 2023 ;
- que la mise à pied, qui est motivée par sa grossesse, n'est pas régulière en apparence ;
- qu'une lecture de la requête au fond permet de comprendre qu'on lui reproche d'être malade et enceinte ;
- que le reproche consistant à dire qu'elle s'est endormie au travail constitue un prétexte pour l'évincer ;
- que la partie défenderesse n'a partant pas agi de bonne foi ;

- que la partie défenderesse ne dispose pas d'éléments probants pour justifier la caractère de régularité de la mise à pied ;
- que le contrat de prestation de services avec la société SOCIETE4.) n'est pas versé ;
- que ses tâches, sa mission, ainsi que la durée de sa mission, auprès de la société SOCIETE4.) ne résultent pas des éléments du dossier ;
- qu'il s'agit en l'espèce d'un prêt illicite de main-d'œuvre ;
- qu'elle a en fait eu un lien de subordination avec la société SOCIETE4.) qui a eu sur elle l'autorité hiérarchique administrative et qui a été son employeur ;
- que la mise à pied est partant illégale ;
- que la partie défenderesse a continué à payer ses salaires des mois de juillet et août 2023 malgré la mise à pied ;
- que la partie défenderesse doit partant continuer à lui verser ses salaires.

La partie défenderesse a quant à elle fait valoir

- que la faute grave d'un salarié non protégé et d'une salariée protégée doit être appréciée de la même façon ;
- que PERSONNE2.) a mis fin à leur contrat de prestation de services alors que le service a été mal presté par la requérante ;
- que la requérante a eu un comportement inadmissible et non professionnel ;
- que cela a eu des répercussions pour la société et notamment une atteinte à son image ;
- que le client n'a en effet pas été satisfait ;
- que le client a terminé la mission cinq mois avant la fin contractuellement prévue et trois mois après l'entrée en service de la requérante ;
- que le client n'a pas souhaité remplacer la requérante ;
- qu'elle a ainsi eu une perte matérielle de l'ordre de 43.055.- €;
- que la requérante a en fait quitté son travail de manière anticipée à plusieurs reprises, notamment le 4 mai 2023 ;
- que la requérante l'a informée de son absence pour cause de maladie le 5 juin 2023, mais que le certificat médical ne lui est parvenu que le 12 juin 2023 ;
- que le 3 juillet 2023, la requérante a quitté son travail à 15.00 heures au lieu de 17.00 heures ;

- qu'en date du 24 juillet 2023, la requérante a dormi sur son lieu de travail ;
- que la requérante a quitté son travail auprès de la société SOCIETE4.) le 25 juillet 2023 sans l'en avoir informée ;
- que la requérante n'a partant pas été présente sur son lieu de travail aux heures contractuellement prévues ;
- que la requérante n'a ainsi pas respecté ses horaires de travail, les plages horaires prévues dans son contrat de travail ;
- que la présence d'un salarié sur son lieu de travail aux heures contractuellement prévues constitue pendant une obligation de résultat ;
- que la requérante est souvent arrivée à son travail à 10.00 heures pour en repartir à 15.00 heures ;
- que la requérante a notifié sa décision par mail et l'a ainsi mise devant le fait accompli ;
- qu'il n'est pas tolérable que la requérante quitte son travail pour des besoins d'ordre privé ;
- que la requérante a continué son comportement malgré avertissement ;
- que la requérante a fait preuve d'un manque d'investissement et de productivité ;
- que la collaboration avec la requérante n'a pas été régulière et efficace ;
- que la requérante n'a pas exécuté le contrat de travail de bonne foi ;
- que le maintien des relations de travail a partant été impossible ;
- que la demande en maintien du salaire doit partant être rejetée.

#### La requérante a fait répliquer

- que les griefs formulés par la partie défenderesse sont vagues et imprécis ;
- que la perte alléguée par la partie défenderesse est contestée pour ne pas être étayée par des pièces et pour partant être fantaisiste ;
- que la partie défenderesse n'indique pas quelles missions elle n'aurait pas accomplies ;
- que PERSONNE2.) n'a peut-être pas eu besoin de main-d'œuvre supplémentaire ou que la société SOCIETE5.) voulait simplement réduire les coûts ;
- que les motifs de la mise à pied remontent à plus d'un an ;
- que la partie défenderesse n'a pas rapporté la preuve d'un manque de productivité ;

- que ses absences pour rendez-vous médicaux n'ont pas plu.

## **II. Quant aux motifs de l'ordonnance**

### **A. Quant à la compétence matérielle de la Présidente du Tribunal du Travail pour connaître de la demande de la requérante**

A l'audience du 11 septembre 2023, la requérante a requis acte qu'elle demandait également à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.811,98 € à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 3 mai au 31 août 2023, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle y a finalement requis acte qu'elle demandait encore à voir condamner la partie défenderesse à lui verser des fiches de salaire rectifiées.

La compétence matérielle pour connaître d'une demande étant d'ordre public, la Présidente du Tribunal du Travail a demandé aux parties au litige de se prononcer sur la question de savoir si elle était matériellement compétente pour connaître des demandes de la requérante en paiement d'arriérés de salaire et en rectification de ses fiches de salaire.

La requérante a fait valoir que la Présidente du Tribunal du Travail est compétente pour connaître de ces demandes.

Elle a en effet fait valoir que ses demandes en paiement d'arriérés de salaire et en rectification de ses fiches de salaire constituent des demandes incidentes, liées à la demande en maintien du salaire, alors qu'il y aurait identité d'objet, de cause et de parties.

La partie défenderesse a elle aussi soutenu que la Présidente du Tribunal du Travail était compétente pour connaître des demandes litigieuses.

Aux termes de l'article L.337-1 du code du travail :

*« (1) Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement.*

*En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, la femme salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la signification du congé, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée.*

*Tout licenciement notifié en violation de l'interdiction de licenciement telle que visée dans les deux alinéas précédents, et le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable, sont nuls et sans effet.*

*Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, la femme salariée 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 son maintien, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12 paragraphe (4).*

*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 quarante 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 appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.*

*(2) Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de la femme salariée en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résiliation du contrat de travail.*

*Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.*

*(3) 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. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est susceptible d'appel dans les mêmes conditions que les jugements rendus par la juridiction du travail; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.*

*En cas de licenciement irrégulier non accompagné d'une mise à pied intervenue dans les conditions prévues au paragraphe (2), le président ordonne la réintégration de la femme salariée dans l'entreprise ».*

Or, le Président du Tribunal du Travail, saisi dans le cadre de l'article L.337-1 du code du travail, ne peut donc d'après cet article que se prononcer sur la nullité du licenciement d'une femme enceinte ou statuer sur le maintien de la rémunération de la femme enceinte mise à pied en attendant la solution définitive du litige au fond.

La présente juridiction doit partant se déclarer matériellement incompétente pour connaître des demandes de la requérante en paiement d'arriérés de salaire et en rectification de ses fiches de salaire.

La Présidente du Tribunal du Travail doit cependant se déclarer matériellement compétente pour connaître de la demande de la requérante pour le surplus.

#### B. Quant à la recevabilité de la demande en maintien du salaire

Il résulte des éléments du dossier que la partie défenderesse a mis la requérante à pied le 26 juillet 2023 par lettre de mise à pied remise en mains propres.

La requérante a en outre déposé sa requête en maintien de son salaire au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 4 août 2023.

La requête a ainsi été déposée dans le délai de quinze jours prescrit par l'article L.331-7 du code du travail, de sorte que la demande en maintien du salaire doit être déclarée recevable.

### C. Quant au bien-fondé de la demande en maintien du salaire

La requérante a formulé sa demande en maintien de son salaire contre la partie défenderesse avec laquelle elle a en date du 28 avril 2023 signé un contrat de travail et qui est à défaut de preuve contraire son employeur.

Or, pour ordonner le maintien de la rémunération, le juge doit vérifier s'il y a apparence d'illégitimité de la sanction prise et il appartient 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.

Le juge dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour apprécier les éléments de fait lui soumis pour admettre ou refuser la demande en maintien de la rémunération.

S'il y a un doute sur la régularité de la mise à pied, l'employeur doit être condamné à maintenir la rémunération de son salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que la mise à pied prononcée a une apparence de régularité et de légitimité.

Il appartient donc à celui-ci de soumettre au juge les éléments nécessaires propres à établir que la mise à pied a cette apparence.

Il appartient partant à la partie défenderesse de soumettre à la Présidente du Tribunal du Travail les éléments propres à établir que la mise à pied de la requérante a une apparence de régularité.

Il résulte en premier lieu d'un mail que la requérante a envoyé à la partie défenderesse le 4 mai 2023 à 12.47 heures que la requérante a informé la partie défenderesse qu'elle allait quitter le bureau le lendemain à 11.30 heures au lieu de 12.00 heures.

Dans un mail du 16 juin 2023, la requérante informe ensuite la partie défenderesse qu'elle a en date du 12 juin 2022 et du 15 juin 2023 dû s'absenter pour des rendez-vous médicaux et qu'elle lui fera parvenir les certificats médicaux.

La requérante n'envoie ensuite les certificats médicaux litigieux à la partie défenderesse que le 19 juin suivant.

La requérante informe ensuite la partie défenderesse que le 19 juin 2023 qu'elle a en date des 12 juin 2023 et 15 juin 2023 quitté le bureau à 15.00 heures.

La requérante a encore en date du 15 juin 2023 assisté à un rendez-vous médical de sa fille.

Il résulte finalement d'un mail que PERSONNE2.) a envoyé à la partie défenderesse le 25 juillet 2023 que PERSONNE2.) a terminé la mission de la requérante notamment en raison du fait que cette dernière ne l'a pas informé de son absence le 25 juillet 2023.

La preuve de l'apparence de régularité de la mise à pied résulte partant des pièces que la partie défenderesse a versées au dossier.

La demande en maintien du salaire doit partant être déclarée non fondée.

### **III. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure**

La requérante demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- € sinon tout autre montant à évaluer par la présente juridiction.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle 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 à la partie défenderesse à la somme de 750.- €

### **PAR CES MOTIFS :**

Nous, Béatrice SCHAFFNER, juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, statuant dans la matière réglée par l'article L.337-1 du code du travail, contradictoirement et en premier ressort ;

**donnons** acte à PERSONNE1.) qu'elle demande également à voir condamner la société par actions simplifiée SOCIETE1.) s.a.s. à lui payer le montant de 1.811,98 € à titre d'arriérés de salaire et à rectifier ses fiches de salaire ;

**nous déclarons** matériellement incompétente pour connaître de ces dernières demandes ;

**nous déclarons** matériellement compétente pour connaître de la demande pour le surplus ;

**déclarons** la demande recevable en la forme pour ce surplus ;

**la déclarons non fondée et la rejetons ;**

**déclarons** non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejetons ;

**déclarons** fondée la demande de la société par actions simplifiée SOCIETE1.) s.a.s. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 750.- €;

partant **condamnons** PERSONNE1.) à payer à la société par actions simplifiée SOCIETE1.) s.a.s. le montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

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

Ainsi fait, jugé, prononcé et ordonné par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, assistée du greffier Yves ENDERS, qui ont signé la présente ordonnance, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix de Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.

**s. Béatrice SCHAFFNER**

**s. Yves ENDERS**