

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no. 2620/23**  
L-TRAV-463/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE  
DU MERCREDI, 18 OCTOBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Philippe HECK  
Michel DI FELICE  
Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

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

**SOCIETE1.) SAS,**

société par actions simplifiée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son Président actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par CASTEGNARO SARL inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, représentée aux fins des présentes par Maître Perrine GADROIS, avocat, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE2.),

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître Katia AÏDARA, 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 28 juillet 2023, sous le numéro fiscal 463/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 21 août 2023. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 11 octobre 2023 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience publique extraordinaire de ce jour, il rendit le

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

### **I. La procédure**

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de et à Luxembourg en date du 28 juillet 2023, la société par actions simplifiée SOCIETE1.) SAS a fait convoquer PERSONNE1.) devant le Tribunal du travail de ce siège pour voir ordonner la résiliation judiciaire de son contrat de travail avec effet au 26 juillet 2023, conformément à l'article L.337-1 (2) du Code du travail.

La société requérante demande, en outre, la condamnation de PERSONNE1.) au paiement des frais et dépens et d'une indemnité de procédure de 2.000 euros.

A l'audience des plaidoiries du 11 octobre 2023, la société SOCIETE1.) SAS a renoncé à sa demande tendant au remboursement d'éventuels salaires perçus par la défenderesse postérieurement à la mise à pied, aucune décision ordonnant le maintien du salaire n'étant intervenue.

A cette même audience, PERSONNE1.) a reconventionnellement conclu à la condamnation de la société SOCIETE1.) SAS à lui payer des dommages et intérêts du chef de préjudice moral évalués à 9.000 euros ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.000 euros.

### **II. Les faits**

PERSONNE1.) a été engagée à compter du 3 mai 2023 en qualité de consultante par la société requérante par contrat de travail à durée indéterminée du 28 avril 2023.

Dès le début de la relation de travail, PERSONNE1.) a presté des services de consultance en remédiation auprès d'un client de la société employeuse, la société SOCIETE2.) dans le cadre d'un contrat de prestation de services entre les deux sociétés.

Dans sa requête, la société SOCIETE1.) SAS indique que la défenderesse lui a fait parvenir, le 19 juin 2023, un certificat de grossesse du 12 juin 2023 établi par le docteur PERSONNE2.).

Par courrier non motivé du 26 juillet 2023, la société requérante a notifié à PERSONNE1.) sa mise à pied immédiate conformément à l'article L.337-1 (2) du Code du travail.

### III. Les moyens et prétentions des parties

Il résulte de la requête en résiliation du contrat de travail que la société SOCIETE1.) SAS reproche à PERSONNE1.) d'avoir, à plusieurs reprises, failli à son obligation de résultat d'être présente à son poste aux heures contractuellement prévues. Ainsi, elle serait arrivée à plusieurs reprises - et notamment au mois de juillet 2023 - le matin après la fin de la plage horaire d'arrivée (8.30h à 9.00h), elle aurait par ailleurs quitté son poste le soir à plusieurs reprises - et notamment au mois de juillet 2023 - avant le début de la plage horaire de départ (17.00h à 18.00h). Pour ces arrivées tardives ou départs anticipés, la défenderesse n'aurait jamais sollicité d'autorisation. Au contraire, elle aurait placé la société employeuse devant le fait accompli en l'informant au dernier moment, voire à posteriori. Du fait de ses départs anticipés et retards, la requérante aurait régulièrement presté moins d'heures de travail que ce qui était contractuellement prévu. PERSONNE1.) aurait finalement été absente sans justification le 25 juillet 2023 et elle se serait par ailleurs endormie pendant un quart d'heure à son poste de travail, la veille, 24 juillet 2023.

La société SOCIETE1.) SAS soutient que par son comportement déloyal et désinvolte, PERSONNE1.) lui aurait occasionné un préjudice, d'une part, en ternissant son image auprès du client SOCIETE2.) et, d'autre part, en provoquant la rupture anticipée du contrat de prestation de services conclu entre la société SOCIETE1.) SAS et la société SOCIETE2.) occasionnant un manque à gagner de plus de 40.000 euros.

PERSONNE1.) se rapporte à la sagesse du Tribunal en ce qui concerne la recevabilité de la requête de la société SOCIETE1.) SAS.

En ce qui concerne le fond, elle s'oppose à la demande de résiliation du contrat de travail. Elle conteste toute faute grave justifiant la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail. Elle est d'avis que les motifs figurant dans la requête sont volontairement exposés de manière inintelligible afin de tenter de masquer leur inconsistance. Elle donne à considérer que ni la société SOCIETE2.) ni la société employeuse ne l'aurait interpellée pour l'inviter à fixer à l'avenir ses rendez-vous médicaux en dehors des heures de bureau ou encore pour exiger d'être prévenue dans un certain délai. Ses courriels d'information n'auraient jamais suscité de réaction négative ou de désapprobation. En tout état de cause, il y aurait lieu de constater que les absences qui lui sont reprochées étaient toutes justifiées soit, par une incapacité de travail soit, par sa présentation à des rendez-vous médicaux.

L'affirmation de la société SOCIETE1.) SAS suivant laquelle PERSONNE1.) serait arrivée, à plusieurs reprises, en retard le matin ou qu'elle aurait, à plusieurs reprises, quitté son poste plus tôt le soir laisserait d'être établie.

La défenderesse conteste avoir été absente de manière injustifiée le 25 juillet 2023. Elle soutient que ce jour-là, elle souffrait d'un syndrome grippal et elle verse un certificat médical d'incapacité de travail établi à cette date ainsi qu'une ordonnance préconisant le recours à du télétravail pour la période du 26 au 28 juillet 2023. Son prétendu assouplissement du 24 juillet 2023 serait d'ailleurs à mettre en relation avec le syndrome grippal diagnostiqué le lendemain.

Pour autant que le Tribunal retiendrait que les griefs sont établis par les pièces versées en cause, PERSONNE1.) fait plaider qu'ils ne sont, en tout état de cause, pas de nature à justifier une résiliation avec effet immédiat d'un contrat de travail. En l'espèce, les motifs invoqués ne constitueraient que de fallacieux prétextes pour se séparer d'elle parce qu'elle est enceinte.

#### IV. Les motifs de la décision

La requête est recevable quant à la forme pour avoir été introduite dans les formes prévues par la loi.

##### A. Quant à la farde 2 du mandataire de la société SOCIETE1.) SAS

Alors que la requête fait état de 14 pièces justificatives, le mandataire de la société requérante a remis, lors des plaidoiries, une pièce supplémentaire. Le mandataire de PERSONNE1.) a sollicité le rejet de cette pièce au motif qu'elle ne lui avait pas été communiquée avant l'audience.

Il résulte des explications du mandataire de la société SOCIETE1.) SAS que la pièce litigieuse aurait été communiquée au mandataire de PERSONNE1.), la veille de l'audience aux alentours de 18 heures, soit moins de 24 heures avant l'audience de plaidoiries.

Aux termes de l'article 279 du Nouveau code de procédure civile, *la partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie de l'instance. La communication est faite sur récépissé ou par dépôt au greffe. La communication de la pièce doit être spontanée. Il est précisé à l'article 282 du même code que le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.*

Force est de constater que la farde 2 d'une pièce du mandataire de la société SOCIETE1.) SAS n'a pas été communiquée dans un délai raisonnable avant l'audience des plaidoiries.

Il y a partant lieu de faire droit aux conclusions de la partie défenderesse et de rejeter la farde numéro 2 d'une pièce produite à l'audience du 11 octobre 2023 par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO.

##### B. Quant à la demande de résiliation du contrat de travail

L'article L.337-1 (2) du Code du travail prévoit qu'« (...) 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 ».

Si l'article L.337-1 (2) du Code du travail ne renvoie pas expressément à l'article L.124-10 du même code et ne définit pas la notion de faute grave, il faut cependant admettre qu'il n'y a pas

de différence à faire entre la faute grave d'un salarié non protégé et celle d'une salariée protégée du fait de sa grossesse.

L'article L.124-10 (2) du Code du travail prévoit qu' « *est considéré comme constituant un motif grave (...) tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.*

*Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement ».*

Il résulte de la lecture conjointe de la requête en résiliation du contrat de travail et des pièces versées à son appui que la société SOCIETE1.) SAS reproche concrètement à PERSONNE1.) :

1. d'avoir quitté son poste à 11.30 heures (au lieu de 12.00h au plus tôt), le 4 mai 2023,
2. d'avoir, le 5 juin 2023, annoncé à 09.01 heures qu'elle serait absente le jour même pour raison de santé et de n'avoir remis le certificat médical afférent qu'en date du 19 juin, soit 2 semaines plus tard,
3. d'avoir quitté son poste à 15.00 heures (au lieu de 17.00h au plus tôt), le 12 juin 2023,
4. d'avoir quitté son poste à 15.00 heures, le 16 juin 2023,
5. d'avoir quitté son poste vers 16.00 heures, le 3 juillet 2023,
6. de s'être assoupie pendant 15 minutes à son poste de travail le 24 juillet 2023,
7. d'avoir été absente sans justification le 25 juillet 2023

Les autres reproches énoncés dans la requête ne sont ni précis ni établis. Ainsi, la société SOCIETE1.) SAS ne verse aucune pièce à l'appui de son affirmation suivant laquelle la requérante aurait pris son poste après 10 heures du matin à plusieurs reprises, et notamment au début du mois de juillet 2023, elle n'indique d'ailleurs aucune date, ni heure précise dans ce contexte.

De manière générale, le Tribunal relève que la société SOCIETE1.) SAS se limite à reprocher à la requérante des retards le matin ou des départs anticipés le soir sans jamais soutenir, ni même établir, que ces retards ou départs ont eu un impact négatif sur l'avancement ou la qualité de son travail ou sur l'organisation du service.

La société requérante s'abstient également de verser un relevé des heures prestées qui permettrait de vérifier et d'apprécier son affirmation suivant laquelle la défenderesse aurait, à plusieurs reprises, presté moins d'heures de travail que la durée de travail contractuellement prévue.

En ce qui concerne les 7 reproches énumérés ci-dessus, le Tribunal relève d'emblée que le fait de fermer les yeux pendant un quart d'heure dans l'exécution d'un travail intellectuel ne requérant aucune vigilance accrue ne saurait être qualifié de fautif, d'autant plus que la requérante était enceinte et que la société employeuse était informée de son état. Il s'y ajoute qu'en l'espèce l'affirmation de la société SOCIETE1.) SAS n'est établie par aucune pièce ayant une valeur probante.

En ce qui concerne les départs anticipés des 12 et 16 juin 2023, le Tribunal constate que PERSONNE1.) a remis, le 19 juin 2023, à la société SOCIETE1.) SAS des certificats

établissant qu'elle s'est présentée à ces deux dates à des rendez-vous médicaux auprès de spécialistes (un gynécologue, le 12 juin et un cardiologue pour sa fille née en 2011, le 16 juin). Les éléments du dossier ne permettent pas de constater si et dans quelle mesure il aurait été loisible à PERSONNE1.) de prendre ces rendez-vous en dehors de ses plages fixes de travail, d'autant plus que les médecins consultés étaient des spécialistes. Il s'y ajoute qu'aucun élément du dossier ne permet de constater que la société SOCIETE1.) SAS aurait fait part à la requérante de sa désapprobation de cette pratique ; l'affirmation suivant laquelle, la directrice des ressources humaines de la société SOCIETE1.) SAS aurait indiqué par téléphone à PERSONNE1.) qu'il était inacceptable qu'elle fixe des rendez-vous pendant ses heures de travail reste à l'état de pure allégation. Il s'ensuit qu'aucun des deux départs anticipés des 12 et 16 juin 2023 ne saurait être constitutif d'une faute grave justifiant la résiliation du contrat de travail.

Force est également de constater que la requérante était en incapacité de travail médicalement constatée en date du 5 juin 2023. Il résulte des éléments du dossier que le certificat médical a effectivement été remis à la société SOCIETE1.) SAS en date du 19 juin 2023, soit deux semaines plus tard. S'il est exact que le contrat de travail prévoit que le certificat médical doit être remis dans les trois jours, cette remise tardive n'est pas pour autant constitutive d'une faute grave rendant immédiatement impossible la relation de travail, d'autant plus qu'il ne résulte d'aucun élément soumis au Tribunal (et qu'il n'est au demeurant même pas soutenu) que la société requérante aurait réclamé la production du certificat dans l'intervalle.

Pour les départs anticipés des 4 mai et 3 juillet 2023, le Tribunal constate que PERSONNE1.) ne verse pas de certificats attestant qu'elle s'est effectivement rendue à des rendez-vous médicaux. Force est cependant de noter que le 4 mai 2023, elle s'est absentée 30 minutes avant l'heure prévue pour la pause de midi (12h à 14h). En ce qui concerne le départ du 3 juillet 2023, le Tribunal constate que la seule pièce versée est un courriel de la requérante envoyé à 16.07 heures dans lequel elle annonce qu'elle doit partir « plus tôt » ; l'heure exacte de son départ n'est pas renseignée dans le courriel et elle ne résulte d'aucun autre élément du dossier. Le Tribunal en déduit que le départ est dès lors intervenu tout au plus 50 minutes avant l'horaire de départ (17 heures). A défaut pour la société SOCIETE1.) SAS de soutenir et d'établir que les départs anticipés des 4 mai et 3 juillet 2023 ont entraîné une désorganisation du service ou un retard dans l'exécution du travail de la défenderesse, ils ne sauraient constituer des fautes graves susceptibles de justifier un licenciement avec effet immédiat, d'autant plus que le départ du 4 mai s'est produit plus de 2 mois avant la mise à pied.

La société SOCIETE1.) SAS reproche encore à PERSONNE1.) une absence injustifiée en date du 25 juillet 2023, soit la veille de sa mise à pied. Or, PERSONNE1.) verse un certificat d'incapacité de travail établi le 25 juillet 2023. Il résulte dès lors de ce document que son absence n'était pas injustifiée. Tout au plus la société SOCIETE1.) SAS pourrait-elle soutenir qu'elle n'en a pas été informée le jour même contrairement aux prescriptions de l'article 2 du contrat de travail. Or, cette inobservation, quand bien même établie, ne serait pas pour autant de nature à justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail dès le lendemain.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal retient qu'aucune faute grave susceptible de justifier une mise à pied ne peut être retenue à charge de PERSONNE1.).

La demande en résiliation du contrat de travail n'est partant pas fondée et la mise à pied intervenue à l'égard de PERSONNE1.) est à annuler.

### C. Quant à la demande reconventionnelle en paiement de dommages et intérêts

Estimant avoir subi un dommage moral du fait de sa mise à pied injustifiée, PERSONNE1.) a conclu reconventionnellement à la condamnation de la société requérante à lui payer la somme de 9.000 euros à titre de réparation de ce préjudice.

Le fait pour un employeur d'avoir à tort mis à pied un salarié et déposé une requête en résiliation du contrat de travail ne constitue pas une faute en soi. Pour établir le caractère fautif de la démarche de l'employeur, il appartient au salarié d'établir que l'employeur a agi avec une intention malveillante ou à la suite d'une erreur grossière équipollente au dol.

En l'espèce, même si le Tribunal n'a pas retenu dans le chef de PERSONNE1.) de faute grave susceptible de justifier une résiliation avec effet immédiat du contrat de travail, il n'en demeure pas moins qu'il ne résulte pas du dossier que la société employeuse aurait agi avec une intention malveillante ou à la suite d'une erreur grossière.

Il y a partant lieu de déclarer non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure.

### D. Les demandes d'indemnité de procédure

Au vu de l'issue du litige, la partie demanderesse est à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure, la condition d'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

En revanche, il y a lieu de faire droit à la demande reconventionnelle de PERSONNE1.) en paiement d'une telle indemnité étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer la défense de ses intérêts. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité à 1.000 euros.

## PAR CES MOTIFS

### le Tribunal du travail de et à Luxembourg

#### statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

**reçoit** la demande de la société par actions simplifiée SOCIETE1.) SAS en la forme ;

**rejette** la demande de la société à responsabilité limitée CASTEGNARO ;

**déclare non fondée** la demande de la société par actions simplifiée SOCIETE1.) SAS en résiliation du contrat de travail de PERSONNE1.) et en déboute ;

**annule** la mise à pied intervenue à l'égard de PERSONNE1.) le 26 juillet 2023 ;

**déclare non fondée** la demande de la société par actions simplifiée SOCIETE1.) SAS en paiement d'une indemnité de procédure ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts et en déboute ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 1.000 euros ;

**condamne** la société par actions simplifiée SOCIETE1.) SAS à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure ;

**condamne** la société par actions simplifiée SOCIETE1.) SAS à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.