

Rép. no. 576 /25  
L-TRAV-847/24

# ORDONNANCE

rendue à l'audience du jeudi, 13 février 2025

par Nous, Simone PELLÉS, juge de paix directeur adjoint, siégeant comme présidente du Tribunal du travail de et à Luxembourg, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG,

en application de l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du Code de travail,

## DANS LA CAUSE ENTRE

### ENTRE :

#### **PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Céline MARCHAND, avocat à la Cour, demeurant à L-1212 Luxembourg, 14A, rue des Bains,

#### **demanderesse principale**

comparant par Maître Céline MARCHAND, avocat à la Cour, assistée par Maître Yanis HAMAMA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

### ET :

#### **la société anonyme SOCIETE1.),**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée auprès du Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

## **défenderesse principale**

comparant par Maître Catherine GRAFF, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

### **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 2 décembre 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 16 janvier 2025, 9 heures, salle JP.0.02.

Après une remise contradictoire l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 30 janvier 2025, 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Céline MARCHAND, assistée par Maître Yanis HAMAMA se présenta pour la partie demanderesse et Maître Catherine GRAFF se présenta pour la partie défenderesse.

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

Sur ce, la présidente du tribunal du travail 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 SUIVRAIT:**

#### **PROCEDURE**

Par une requête déposée le 2 décembre 2024 au greffe du tribunal du travail de et à Luxembourg, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le Président du tribunal du travail aux fins de s'y entendre ordonner le maintien de sa rémunération au-delà de la durée de trois mois prévue à l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du Code du travail en attendant la solution définitive du litige.

Elle requiert encore d'ordonner l'exécution provisoire de la présente ordonnance.

Enfin, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 10.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

#### **FAITS ET MOYENS DES PARTIES**

Suivant un contrat de travail à durée indéterminée conclu entre la société SOCIETE1.) et PERSONNE1.), cette dernière a été engagée en la qualité de « legal adviser » avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Depuis les élections sociales en mars 2024, PERSONNE1.) est déléguée du personnel.

Par un courrier recommandé du 8 novembre 2024, elle a été mise à pied pour faute grave.

Ce courrier est rédigé comme suit :

(SCAN)

Par un courrier recommandé daté du 16 novembre 2024, la mandataire ad litem de la SOCIETE1.) a informé PERSONNE1.) que deux erreurs matérielles de date se seraient glissées dans le courrier de mise à pied du 8 novembre 2024, et ce dans les termes suivants :

*« (...) In this letter, two clerical errors crept into the dates on which you have been considered as being an inactive teleworker and according to which you would not have fulfilled your obligations in accordance with the terms and conditions of your employment contract.*

*Indeed, I draw your attention to the fact that if the Bank indicated in the above-mentioned letter that you were not online /connected to its IT system via the VPN of the Bank on May 05, 2024 as well as on December 4<sup>th</sup>, 2023, the Bank noticed, after having checked again in detail in its internal documents, that the exact dates on which you recorded alleged working times in a teleworking situation in the HR management software of the Bank named 'myHR' were respectively on December 13, 2023 (and not on December 4<sup>th</sup>, 2023) as well as on May 07 2024 (and not on May 05, 2024) whilst you were not connected and did not performed your tasks in addition to the other dates as listed in the said letter.*

*Even if these two dates must be changed, this is only a material error ('erreur matérielle' and, in practice, you were not connected and/or you cannot to be considered. at this stage, having worked in teleworking on these dates.*

*Thus, it is important to note that the Bank considers that the exact days for which there are no connection in your name are the following:*

*September 19, 2024,  
September 12, 2024,  
August 14, 2024,  
July 11, 2024  
July 4<sup>th</sup>, 2024,  
June 25, 2024, June 20, 2024, June 13, 2024, June 06, 2024,*

May 07, 2024, and  
December 13, 2023. (...) »

A l'appui de sa demande en maintien de sa rémunération en attendant la solution définitive du litige, PERSONNE1.) fait plaider en premier lieu que les motifs invoqués par l'employeur ne seraient pas énoncés avec la précision exigée par la loi.

Elle demande encore d'écarter les motifs nouveaux ajoutés par l'employeur et les modifications apportées dans le courrier du 16 novembre 2024 sous prétexte d'une prétendue erreur matérielle survenue dans le courrier de mise à pied du 8 novembre 2024.

PERSONNE1.) soulève ensuite que l'employeur n'aurait pas respecté le délai d'un mois pour invoquer les motifs à la base de la mise à pied.

Elle estime encore que l'employeur ne saurait se prévaloir de tout élément de fait obtenu par des procédés illicites et déloyaux, notamment en ce qui concerne les « *teleworking remote access reports* » émis mensuellement par le CISO de la SOCIETE1.) soit les relevés de ses connexions au système informatique de la banque via son VPN et les localisations y associées qui seraient manifestement le fruit d'un traitement illicite de données à caractère personnel au regard des dispositions du Code du travail et du SOCIETE2.).

Elle relève qu'elle n'aurait pas consenti spécifiquement et univoquement à ce que ses données de connexion VPN de la banque et ses données de localisation inférées puissent être traitées par l'employeur et encore moins aux fins de suivi de son taux de présence.

Par ailleurs, l'avenant relatif au télétravail du 1<sup>er</sup> juin 2023 ni la « *teleworking policy* » de la banque ne contiendraient une clause portant sur le traitement de données à caractère personnel des salariés.

Le traitement des données ne serait pas nécessaire à l'exécution du contrat de travail ni aux fins d'intérêts légitimes poursuivis par la partie employeuse.

Il est renvoyé à cet égard aux développements exhaustifs de la requérante figurant dans la requête introductive d'instance.

En outre, PERSONNE1.) conteste formellement les faits invoqués par l'employeur dans la lettre de mise à pied qui ne présenteraient aucun caractère réel et grave. Selon elle, ils ne sauraient justifier une mise à pied avec effet immédiat.

Elle conteste notamment qu'elle ait été obligée de se connecter au VPN de la banque lorsqu'elle a effectué le télétravail et que le fait de ne pas s'être connectée puisse prouver une absence de prestation de travail. En tant que membre du département juridique, elle aurait pu réaliser les tâches lui attribuées depuis son domicile par exemple en emportant des documents imprimés au préalable ou en utilisant le matériel informatique mis à sa disposition sans avoir à se connecter à distance via le VPN.

PERSONNE1.) considère dès lors que sa mise à pied ne serait pas régulière en apparence et elle demande partant le maintien de son salaire au-delà de trois mois jusqu'à la décision définitive du litige.

La société anonyme SOCIETE1.) estime que les motifs graves justifiant la mise à pied du requérant seraient indiqués avec une précision suffisante, seraient réels et graves et se situeraient dans le délai d'un mois.

Elle explique qu'en date du 27 septembre 2024, le département des ressources humaines aurait accompli les formalités administratives en vue d'établir la déclaration de télétravail portant sur le mois d'août 2024 à adresser au CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE conformément aux exigences visées par l'accord cadre portant sur le télétravail.

Il aurait ainsi été constaté, dans le cadre de la déclaration de télétravail afférente au mois d'août 2024, un défaut de connexion de certains salariés au réseau informatique VPN de la banque pendant certaines journées au cours desquelles ils auraient déclaré avoir été en télétravail.

Comme ce constat aurait d'abord été considéré comme une éventuelle simple anomalie dans l'enregistrement du temps de travail en mode télétravail, le département des ressources humaines, à adresser un courriel en date du 27 septembre 2024 aux salariés concernés.

La requérante aurait été invitée à répondre à ce courrier électronique qui aurait concerné plus particulièrement les journées de télétravail du 1<sup>er</sup>, du 08 et du 14 août 2024.

Or, la requérante n'aurait réservé aucune suite à cette demande formulée le 27 septembre 2024. Un premier courriel de rappel lui aurait été envoyé avec la mention « *High* » en date du 07 octobre 2024. Un autre courriel de rappel lui aurait été adressé le 15 octobre 2024. Ce courriel serait également resté sans réponse. Elle aurait d'ailleurs été la seule des salariés concernés à ne pas répondre.

En date du 18 octobre 2024, la SOCIETE1.) aurait découvert l'ampleur des faits et se serait rendue compte qu'elle n'aurait pas eu à faire à une éventuelle anomalie ou erreur dans l'enregistrement du temps de travail en mode télétravail de la requérante.

PERSONNE1.), bénéficiaire d'un régime de protection spéciale en vertu de son statut de membre actif de la délégation du personnel, aurait délibérément installé un « *modus operandi* » consistant à s'arroger le droit de ne pas se connecter au serveur informatique de la Banque et, ainsi, de ne pas travailler au cours de journées de télétravail alors que le serveur informatique serait à considérer comme le principal outil de travail en télétravail.

Il aurait été procédé à de plus amples investigations en interne aux fins de prendre connaissance de tous les manquements sinon de tous éventuels autres agissements de la PERSONNE1.) constitutifs des violations contractuelles de travail.

Ainsi, eu égard à la multiplicité des absences de connexions et le caractère désinvolte de PERSONNE1.) n'ayant accompli aucun travail sinon au mieux qu'un travail minimal au cours de certains jours de télétravail, l'employeur aurait perdu toute confiance en elle, rendant toute relation professionnelle irrémédiablement impossible.

La SOCIETE1.) fait encore plaider avoir constaté « *quelques erreurs matérielles* » dans les dates communiquées portant sur les jours de télétravail référencés dans la lettre de mise à pied du 8 novembre 2024, de sorte qu'elle aurait adressé à PERSONNE1.) un courrier daté du 16 novembre 2024 dans lequel elle aurait procédé à la « *correction utile des dates* ». Cette correction aurait été opérée dans le délai légal du mois dans lequel les griefs reprochés à la requérante ont été constatés.

Elle précise encore que le l'activité du salarié en télétravail aurait été régie par un climat de confiance, sur base du principe de loyauté et de bonne foi, en un système d'auto déclaration du salarié dans le système My HR (logiciel de temps de travail).

En signant le contrat de travail de même que l'avenant afférent au télétravail, la requérante se serait engagée à l'exécution de bonne foi son travail sous la direction de la banque voire la subordination de l'employeur moyennant rémunération.

Or, PERSONNE1.) aurait manifestement manqué à cette obligation et aurait tenté délibérément à tromper l'employeur sur les tâches effectivement réalisées lors des journées de télétravail.

Celle-ci aurait été suffisamment informée que suivant les dispositions du code de conduite, les dispositions de la politique de télétravail ainsi que les dispositions de la politique interne de la banque portant sur la sécurité informatique, l'utilisation du système informatique de la banque pouvait être contrôlée.

La SOCIETE1.) fait encore valoir que le contrôle à distance du salarié travaillant en télétravail ne porterait aucunement atteinte aux droits et libertés du salarié et serait proportionné au but recherché suivant les dispositions réglementaires applicables aux établissements de crédit. Le principe de légitimité et de proportionnalité visés par les règles SOCIETE2.) auraient été pleinement respectés dans le cadre de tels contrôle.

Selon la SOCIETE1.) PERSONNE1.) aurait violé ses obligations contractuelles en sachant pertinemment qu'elle devait prêter en télétravail en respectant les mêmes obligations que si elle devait travailler dans les locaux de la banque.

Il serait ainsi établi qu'elle a été délibérément inactive lors de jours de télétravail. L'inactivité de la requérante, de surcroît déléguée du personnel, réitérée sur plusieurs mois en n'ayant pas été connectée au système VPN de la banque lorsqu'elle était placée en situation de télétravail, justifie, constituerait une faute grave de nature à justifier la mise à pied avec effet immédiat de cette dernière.

La SOCIETE1.) estime donc que l'apparence de régularité de la mise à pied serait donnée et elle conclut au rejet de la demande en maintien du salaire de PERSONNE1.).

## **MOTIFS DE LA DECISION**

- *Quant à la demande de rejet de pièces*

A l'audience du 30 janvier 2025, PERSONNE1.) a sollicité le rejet d'une farde de 43 pièces qui lui a été communiquée en date du 28 janvier 2025, soit deux jours seulement avant l'audience des plaidoiries.

La partie requérante donne à considérer qu'elle a souhaité plaider l'affaire en maintien de la rémunération déjà à l'audience du 16 janvier 2025, qu'elle avait fait retenir l'affaire après avoir informé son adversaire de son intention de plaider l'affaire à cette audience et que la litismandataire de la partie défenderesse a présenté une demande d'exoine en cours d'audience, à 10.13 heures. Aucune pièce ne lui avait été communiquée jusque-là.

Elle considère que la notification tardive des pièces entraverait gravement l'exercice nécessaire du contradictoire ce d'autant plus que parmi les pièces se trouvent plusieurs attestations testimoniales ainsi que de nombreux documents internes à l'employeur (emails, rapports), dont le contenu ne serait pas connu de la requérante.

La partie requérante s'est donc opposée à cette manière de procéder et a fait valoir qu'il ne lui aurait pas été possible d'examiner les pièces pour l'audience à laquelle la présente affaire a été fixée péremptoirement pour plaidoiries.

Il convient de rappeler que, conformément à l'article 64 du Nouveau Code de procédure civile, les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les éléments de preuve qu'elles produisent afin que chacune soit à même d'organiser sa défense.

Aux termes de l'article 279, alinéa 1<sup>er</sup> du Nouveau Code de procédure Civile, il est disposé que : « *La partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance.* »

L'article 282 du même code dispose que « *Le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.* »

La communication des pièces a pour objectif de porter à la connaissance de l'adversaire les documents écrits préexistants invoqués par le demandeur pour fonder ses prétentions ou par le défendeur pour arguer du rejet de la demande. Toute pièce qui n'est pas communiquée en temps utile est écartée des débats. L'appréciation du caractère utile de communication incombe à la juridiction saisie du litige. Cette communication doit se faire suffisamment tôt. (Thierry HOSCHEIT, Le droit judiciaire privé, nos 539, 540 et 541).

En l'espèce, une farde volumineuse de 43 pièces de la partie défenderesse a été communiquée à la partie requérante en date du mardi 28 janvier 2025 alors que

les plaidoiries étaient fixées de façon péremptoire à l'audience du jeudi 30 mars 2025, 9.00 heures.

La mandataire de la partie défenderesse admet avoir communiqué tardivement les pièces concernées.

Cette farde de pièces contient notamment de nombreux échanges de courriels, des documents relatifs à la « *politique interne* » de la SOCIETE1.) des encodages du télétravail de la requérante et cinq attestations testimoniales.

Force est de constater que les pièces n'ont pas été communiquées dans un délai raisonnable avant l'audience des plaidoiries.

Il convient encore de remarquer que la partie requérante avait adressé de nombreux courriers à la partie défenderesse l'informant qu'elle insiste que l'affaire soit plaidée vu son caractère urgent.

Ainsi, dès la réception en date du 10 décembre 2024 de la convocation à la première audience, la société SOCIETE1.) devait être consciente qu'elle avait la charge de la preuve de la matérialité de l'apparence de la régularité de la mise à pied.

Il convient d'admettre qu'elle a partant bénéficié d'un délai suffisamment long pour rassembler ses pièces et notamment d'éventuelles attestations testimoniales et de les communiquer en temps utile à la partie requérante.

Dès lors, rien ne justifie donc la communication tardive des pièces.

En conséquent, il y a lieu de retenir que la communication d'une farde de pièces aussi volumineuse deux jours avant l'audience des plaidoiries constitue un comportement déloyal empêchant la partie adverse d'instruire correctement l'affaire. Une telle attitude, qui empêche le respect du principe de la contradiction, justifie le rejet des pièces tardivement communiquées (*voir en ce sens CA Aix-en-Provence, 21 juin 2007, cité in JurisClasseur Procédure civile, fasc. 114, principe de la contradiction, mise à jour*).

De plus, la procédure en maintien des salaires prévue à l'article L.415-10 (4) du Code du travail est une procédure exceptionnelle et vu son caractère urgent, l'employeur doit s'attendre à ce que le délégué mis à pied fasse plaider sa cause lors de la première audience à laquelle son affaire est fixée.

La farde contenant 43 pièces du mandataire de la société SOCIETE1.), dans un respect des droits de la défense n'est pas à prendre en considération, compte tenu de la tardiveté avec laquelle elle a été versée et ne permettant pas à la partie adverse d'y prendre utilement position.

- *Quant à la recevabilité de la demande*

Selon l'article L.415-10 (4) du Code du travail, « *dans le mois qui suit la mise à pied, le délégué 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 se prononcer sur le maintien ou la*

*suspension du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige ».*

En l'espèce, la société SOCIETE1.) a procédé à la mise à pied de PERSONNE1.) par un courrier recommandé du 8 novembre 2024 lui remis en mains propres à la même date.

PERSONNE1.), membre de la délégation du personnel de la partie défenderesse, a déposé sa demande en maintien de son salaire au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 2 décembre 2024.

La demande en maintien de salaire de PERSONNE1.) a dès lors été introduite dans le mois qui suit la mise à pied.

La demande est dès lors à déclarer recevable à cet égard.

- *Quant à l'apparence de régularité de la mise à pied*

La mise à pied litigieuse intervenue se base, en résumé, sur les motifs suivants: fait de ne pas avoir presté entièrement les journées passées en mode de télétravail à plusieurs dates et d'avoir ainsi manqué de loyauté à l'égard de l'employeur suite au non-respect des règles mises en place en matière de télétravail.

Ainsi, la SOCIETE1.) après avoir résumé brièvement la fonction de PERSONNE1.) de Senior Legal Counsel, avant de détailler le système de télétravail existant au sein de la banque rappelle les obligations contractuelles et notamment les dispositions applicables en matière de télétravail mises en place, indique les constatations faites en date du 18 octobre 2024, énumère les journées lors desquelles la requérante ne se serait pas connectée au système informatique VPN mis en place. Il s'agit de dix journées en 2024 et d'une journée en 2023.

L'employeur considère que pour les journées en question, la requérante aurait été un « *inactive teleworker* ».

Il est encore reproché à PERSONNE1.) de ne pas avoir répondu à des courriels lui adressés par le département des ressources humaines en date du 27 septembre 2024 et 7 octobre 2024 ayant eu pour objet trois journées de télétravail en mois d'août 2024, auxquels elle n'aurait pas répondu. Lors de ces journées, la requérante ne se serait pas connectée au système informatique VPN, respectivement que pendant peu de temps.

L'employeur explique encore qu'il serait obligé d'établir un rapport des connexions globales à distance des salariés de la banque pour le mois écoulé tant pour des raisons de sécurité informatique afin de satisfaire les exigences légales et réglementaires applicables à toute entité régulée par la CSSF et avoir procédé aux vérifications des rapports de connexion VPN tout en respectant les

règles applicables en matière de la protection des données à caractère personnel des salariés.

L'employeur explique de manière suffisamment précise comment et dans quelles circonstances il a constaté les faits et qu'il a ensuite contrôlé ces informations en vérifiant les connexions au système informatique de la banque.

L'employeur compare encore les activités en télétravail à une journée de prestation de travail dans les locaux de la banque.

L'employeur reprend les résultats de ses vérifications et il conclut que les agissements de la requérante constituent à ses yeux une violation de ses obligations contractuelles envers la banque ce qui, ensemble le défaut de réponse aux courriels du département RH lui adressés, aurait ébranlé sa confiance à l'égard de la salariée.

Force est de constater que la société SOCIETE1.) indique avec précision les fautes qu'il reproche à PERSONNE1.), en énonçant les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces faits et en indiquant les circonstances de nature à attribuer aux fautes reprochées le caractère d'un motif grave.

Il s'ensuit que le moyen relatif à l'imprécision des motifs n'est pas fondé.

Pour réclamer le maintien de sa rémunération jusqu'à la décision définitive du litige, PERSONNE1.) conteste énergiquement les motifs avancés par la SOCIETE1.) et elle a en outre soulevé que l'employeur lui reprocherait aucun fait qui se serait produit dans le mois de la mise à pied.

En cas de contestation du salarié, il incombe à l'employeur de justifier de l'observation du délai précité (cf. Cour d'appel, 23 octobre 2008, numéroNUMERO2.) du rôle).

En l'espèce, eu égard aux contestations de PERSONNE1.) relatives à la date à laquelle l'employeur a eu connaissance des faits invoqués à l'appui de la mise à pied, la charge de la preuve afférente appartient donc à la SOCIETE1.).

Par ailleurs, il appartient à l'employeur de soumettre au juge, statuant dans le cadre de l'article 415-10 (4) du Code du travail, la preuve que la mise à pied prononcée a une apparence de régularité et de légitimité.

Dans le cadre d'une demande en maintien de salaire, le président du tribunal du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire doit se limiter à vérifier s'il existe une apparence de régularité de la mise à pied. La charge de la preuve pèse sur l'employeur qui a prononcé la mise à pied, il lui appartient de soumettre au juge les éléments 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 qui lui sont soumis pour admettre ou refuser la demande en maintien de la rémunération.

En cas de doute sur la régularité de la mise à pied, l'employeur doit être condamné à maintenir la rémunération du salarié protégé.

Le délégué mis à pied doit pouvoir invoquer les mêmes garanties inscrites à l'article L.124-10 du Code du travail que le salarié qui ne l'est pas et, en particulier, celle énoncée au paragraphe (6) qui oblige celui qui se prévaut d'une faute grave de l'invoquer dans le mois du jour où il en a eu connaissance, sauf si les fautes commises antérieurement à ce délai sont invoquées à l'appui d'une nouvelle faute.

Comme indiqué ci-avant, 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.

Au regard de la communication tardive des pièces de la partie défenderesse à la partie requérante et la décision de rejet de ces pièces, ces éléments de preuve dont défaut.

Dès lors, la preuve de la régularité, du moins apparente, de la mise à pied ne résulte partant pas des éléments auxquels la Présidente du tribunal du travail peut, en l'état actuel, avoir égard dans la présente action ayant pour unique but le maintien de la rémunération en attendant la solution définitive du litige.

Il suit donc des développements qui précèdent qu'en l'état actuel, les éléments du dossier ne permettent pas de conclure, sans préjuger le fond, que la mise à pied que la SOCIETE1.) a prononcée à l'encontre de PERSONNE1.) le 8 novembre 2024 a une apparence de régularité et de légitimité.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en maintien du salaire au-delà du délai de trois mois prévu à l'article L.415-10 (4) du Code du travail en attendant la solution définitive du litige.

PERSONNE1.) réclame finalement une indemnité de procédure d'un montant de 10.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Il est en effet inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui 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 y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie requérante à la somme de 400 euros.

## **PAR CES MOTIFS**

Nous, Simone PELLER, juge de paix directeur adjoint de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail de Luxembourg en application de l'article L.415-10 (4) du Code de travail,

**recevons** la demande en la pure forme;

**rejetons** la farde de pièces de la société anonyme SOCIETE1.);

**déclarons** fondée la demande de PERSONNE1.);

**ordonnons** le maintien de la rémunération de PERSONNE1.) au-delà de la durée de trois mois en attendant la solution définitive du litige;

**ordonnons** l'exécution provisoire de la présente ordonnance;

**condamnons** la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 400 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**condamnons** la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi prononcé en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix de Luxembourg, Cité Judiciaire, et a signé la présente ordonnance avec la greffière assumée.

**s. Simone PELLEES**

**s. Nathalie SALZIG**