

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 1970/2025**  
**(rôle L-TRAV-234/25)**

# ORDONNANCE

rendue le mardi, 10 juin 2025

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

en application de l'article L-415-10 du code du travail

## DANS LA CAUSE

### ENTRE:

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

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 276 793, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

#### **PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

### ET:

#### **l'établissement public SOCIETE1.),**

établi à L-ADRESSE2.), représenté par son Comité, sinon pas les membres délégués du Comité, sinon par son organe de gestion, inscrit au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Steve HELMINGER, avocat à la Cour,

demeurant à L-2560 Luxembourg, 62, rue de Strasbourg, demeurant professionnellement à la même adresse,

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Victor NERRAULT, avocat, en remplacement de Maître Steve HELMINGER, avocat à la Cour, les deux 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 23 avril 2025.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 20 mai 2025. Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 27 mai 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Frédéric KRIEG, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Victor NERRAULT.

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

L'affaire fut prise en délibéré par la Présidente du Tribunal du Travail et elle 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 23 avril 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la partie défenderesse, l'établissement public SOCIETE1.), devant la Présidente du Tribunal du Travail pour

- voir constater qu'elle est membre de la délégation du personnel et qu'elle a été mise à pied en date du 27 mars 2025 ;
- lui voir donner acte qu'elle conteste la mise à pied en question tant dans son principe que dans sa motivation ;
- voir dire qu'elle a droit au maintien de son salaire à compter du 27 juin 2025, soit à compter de l'expiration de la période de trois mois suivant la notification de la mise à pied, période durant laquelle ses salaires et autres avantages en nature sont maintenus et lui sont définitivement acquis ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon pour se voir instituer un partage qui lui est largement favorable ;
- voir ordonner l'exécution provisoire de la présente ordonnance nonobstant toute voie de recours.

## **I. Quant à la demande de la requérante en maintien de son salaire**

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

La requérante a exposé sa demande, ainsi que les moyens à l'appui de cette dernière, dans sa requête, annexée à la présente ordonnance.

A l'appui de sa demande, la requérante fait plus particulièrement valoir

- que depuis le 1<sup>er</sup> février 2022, elle est au service de la partie défenderesse ;
- qu'elle a été élue déléguée du personnel ;
- qu'en date du 27 mars 2025, la partie défenderesse a prononcé sa mise à pied ;
- qu'elle conteste sa mise à pied tant dans son principe que dans sa motivation ;
- que les faits invoqués par l'employeur sont contestés ;
- que les faits ne relèvent en outre pas du registre de la faute grave ;
- que la mise à pied est ainsi irrégulière et lui porte gravement préjudice ;
- qu'elle souhaite être réintégrée dans ses fonctions et qu'elle demande le maintien de ses salaires à compter du 27 juin 2025, soit à compter de l'expiration de la période de trois mois suivant la notification de la mise à pied, période durant laquelle ses salaires et autres avantages en nature sont maintenus et lui sont définitivement acquis.

A l'audience du 27 mai 2025, la requérante a fait valoir qu'elle est déléguée du personnel, qualité qui serait reconnue par la partie défenderesse.

Elle a ensuite fait valoir que la partie défenderesse l'a mise à pied pour un fait qui se serait produit le 7 mars 2025.

Elle a cependant fait valoir qu'elle conteste la réalité du fait qui lui est reproché.

Elle a ainsi fait valoir que la piscine comporte plusieurs espaces, dont l'espace wellness, l'espace sauna, l'espace piscine et l'espace fitness.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle a été affectée le 7 mars 2025 à l'espace wellness qui fermerait entre 20.30 heures et 21.00 heures et où elle aurait eu une obligation de contrôle qu'aucun client ne se trouve encore dans ce dernier espace.

Elle a ainsi soutenu qu'elle a tout vérifié, à savoir les cabines, les espaces de repos, ainsi que les autres espaces communs.

Elle a ainsi fait valoir que la partie défenderesse ne dispose d'aucun moyen pour vérifier qu'elle a en date du 7 mars 2025 effectué toutes ses tâches, son travail.

Elle a ainsi soutenu que la partie défenderesse ne rapporte pas la preuve de la faute qu'elle lui a reprochée dans la lettre de mise à pied, faute qui reposerait sur des suppositions.

Elle a ensuite fait valoir que même si les faits étaient avérés, les allégations de mise en danger de la cliente sont contestées et contestables.

Elle a ainsi fait valoir qu'il n'y avait pas d'affaires personnelles dans l'espace SPA, de sorte qu'elle n'a pas pensé qu'une cliente pouvait s'y trouver.

Elle s'est ainsi posé la question de savoir si la cliente s'est effectivement trouvée dans l'espace SPA.

Elle a ainsi soutenu qu'il n'y avait personne.

Elle a ensuite contesté que la cliente ait été enfermée dans l'espace SPA.

Elle a ainsi soutenu que la cliente a toujours pu sortir de l'espace.

Elle a dès lors fait valoir qu'il n'y avait pas de problème de sécurité en l'espèce.

Elle a ensuite contesté que la cliente se soit trouvée dans l'obscurité.

Elle a ainsi fait valoir que les espaces étaient éclairés alors que la réception aurait encore été ouverte.

Elle a ensuite fait valoir que la cliente a eu quinze minutes pour récupérer ses affaires et rendre son badge.

Elle a ainsi fait valoir que la réception, qui fermerait à 21.15 heures, effectue un dernier contrôle de présence.

Elle a ainsi fait valoir que la réception contrôle s'il reste encore quelque chose à payer par les clients.

Elle a ainsi contesté que la cliente ait été seule dans l'institut, qu'elle ait été enfermée et qu'elle se soit trouvée dans l'obscurité.

Elle a ainsi fait valoir que le dispositif est prévu pour les clients puissent sortir.

Elle a ainsi fait valoir que la partie défenderesse n'a pas rapporté la preuve de la faute qu'elle lui reproche dans la mise à pied.

Elle a ensuite fait valoir que la partie défenderesse indique au conditionnel dans la mise à pied qu'elle aurait pu être exposée à des coûts très élevés en cas d'intervention des services de secours, chose qui ne serait pas arrivée en l'espèce.

Elle a ainsi fait valoir qu'il n'y a en l'espèce pas eu de risque pour la sécurité de la cliente, motif qui lui serait reproché dans la lettre de mise à pied.

Elle a ensuite fait valoir que la faute qui lui est reprochée ne constitue pas une faute équipollente au dol ou d'une gravité suffisante pour justifier sa mise à pied.

La requérante a ainsi contesté que la faute qui lui est reprochée constitue une faute grave.

En ce qui concerne ensuite les deux attestations testimoniales que la partie défenderesse a versées au dossier, la requérante a fait valoir que ces attestations ont été établies par deux personnes à la réception qui auraient relaté les faits que la cliente leur aurait rapportés.

Elle a ainsi fait valoir que les faits n'ont pas été constatés par les personnes de la réception, de sorte que les attestations testimoniales en question ne sauraient pas valoir comme élément de preuve.

La requérante a finalement sur question de la présente juridiction contesté la précision du motif de la mise à pied.

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, a plus particulièrement fait valoir

- que le 7 mars 2025, la requérante était responsable de fermer l'espace SPA de la piscine ;

- que la procédure interne prévoit que cette fermeture doit avoir lieu entre 20.30 heures et 21.00 heures alors que le centre est fermé au public à partir de 20.45 heures ;
- que la procédure prévoit un certain nombre de vérifications à effectuer, reprises dans une liste établie à l'attention des salariés concernés afin qu'aucune étape ne soit, dans l'intérêt de la sécurité des clients, négligée ;
- qu'il échet en particulier pour la personne responsable de la fermeture de l'espace SPA de procéder à un contrôle rigoureux de toutes les cabines et des espaces communs afin de s'assurer qu'aucun client ne se trouve encore dans l'enceinte du SPA ;
- qu'elle doit en outre effectuer un dernier tour de contrôle dans la zone de repos pour garantir qu'aucun client ne s'y attarde après la fermeture ;
- qu'afin de s'assurer que cette procédure d'une importance manifeste soit respectée scrupuleusement, le salarié en charge de fermer l'espace SPA est tenu d'attester, en cochant les cases de la check-list correspondante, que les vérifications demandées ont été effectuées par ses soins ;
- que le 7 mars 2025, la requérante, responsable de la fermeture de l'espace SPA, a coché la case « done » de la check-list et indiquant dès lors aux responsables de la piscine que la procédure de fermeture a été respectée scrupuleusement ;
- qu'or, ledit jour vers 21.08 heures, après que la requérante a affirmé avoir réalisé la procédure de fermeture de l'espace SPA et quitté le site de la piscine, respectivement après l'heure de la fermeture du SPA, une cliente s'est présentée à la réception principale ;
- qu'elle a expliqué s'être endormie dans l'espace de repos au troisième étage du bâtiment et s'y être réveillée quelque temps plus tard, sans ses effets personnels ;
- que les lumières de l'espace repos étaient en outre éteintes et que l'espace SPA était entièrement vide ;
- que cette cliente a été prise en charge par deux employés de la piscine qui étaient en train de fermer la réception principale ;
- que la seule présence d'une cliente au sein de la piscine prouve que la requérante n'a pas minutieusement vérifié chaque pièce de l'espace SPA et de l'espace repos en ce que si la procédure avait été suivie à la lettre, la requérante aurait nécessairement remarqué la présence de la cliente et aurait pu la réveiller afin qu'elle ait le temps de rassembler ses affaires et de sortir de l'espace SPA en toute sécurité ;
- qu'en effet, il incombait à la requérante, en tant que responsable de la fermeture de l'espace SPA ce soir-là, d'en vérifier chaque pièce, respectivement chaque cabine, ainsi que la zone repos, afin de s'assurer, avant d'éteindre les lumières et de procéder à la fermeture des locaux, que l'espace était entièrement vide de clients ;
- que la requérante n'a donc pas effectué les vérifications nécessaires en question avec la diligence que la situation exigeait puisqu'elle n'a pas remarqué qu'une cliente s'était endormie dans la zone de repos de l'espace SPA ;
- qu'or, le suivi de la procédure de fermeture de l'espace SPA et les exigences de vérification des lieux qui en découlent sont des obligations de résultat essentielles pour les salariés en ce que les conséquences de leur non-respect peuvent être dramatiques ;
- que ces mesures répondent ainsi à un impératif de sécurité pour les clients de la piscine ;

- que le fait de ne pas les avoir respectées et d'avoir laissé une cliente seule au sein de l'espace SPA constitue un manquement grave et intolérable pour la piscine ;
- qu'il a rompu toute possibilité pour elle d'avoir à l'avenir confiance en la requérante ;
- que la négligence de la requérante a en effet mis en péril la sécurité physique d'une cliente en ce qu'elle s'est trouvée à déambuler seule dans un espace plongé dans l'obscurité et d'ores et déjà fermé au public ;
- qu'elle a notamment dû descendre un étage afin de récupérer ses effets personnels ;
- qu'outre l'évènement traumatique que constitue le fait de se réveiller seule dans un espace fermé et plongé dans l'obscurité, les déplacements au sein de l'espace SPA fermé aurait pu avoir des conséquences bien plus graves en ce que la cliente aurait pu se blesser ;
- que pire, si elle s'était réveillée un quart d'heure plus tard, moment où la réception est déjà fermée, elle se serait retrouvée enfermée au sein de la piscine jusqu'au lendemain matin à 9.00 heures ;
- que ce n'est en effet que grâce à la présence d'autres employés présents à la réception principale que la cliente a pu être prise en charge et dirigée vers la sortie ;
- qu'il va sans dire qu'une telle situation est inacceptable pour elle alors qu'elle ne saurait pas tolérer que des employés négligent leurs obligations et mettent gravement en péril la sécurité des clients venant se détendre dans ses installations ;
- qu'il va à cet égard sans dire que la sécurité de la cliente n'aurait pas pu être garantie si elle s'était retrouvée enfermée dans ses locaux toute la nuit ;
- qu'elle aurait en outre dû faire intervenir à ses frais les services de secours afin de permettre de l'en faire sortir ;
- qu'il résulte de ces éléments de fait que la confiance qu'elle a placée en la requérante est suite à ces évènements irrémédiablement rompue alors que son attitude négligente et non-professionnelle constitue un risque sérieux pour la sécurité de la clientèle qui fréquente les lieux ;
- que ce constat s'impose d'autant plus que la requérante affirme avoir respecté scrupuleusement la procédure en réalisant les différentes étapes nécessaires à permettre la fermeture de l'espace SPA ;
- que ces manquements rendent d'autant plus impossible le maintien de la requérante en son sein que bon nombre des vérifications reprises dans la procédure ont trait à des obligations de sécurité indispensables en notamment le fait de fermer toutes les portes des cabines ou de vérifier si la cheminée située dans la salle de repos est bien éteinte ;
- que force est dès lors de constater que la requérante a, par son incurie, en portant atteinte à la sécurité de ses clients, gravement manqué à ses obligations professionnelles, de sorte que la mise à pied prononcée en l'espèce est justifiée ;
- que le courrier de mise à pied du 27 mars 2025 reprend encore avec précision les fautes graves reprochées à la requérante ;
- que ce courrier détaille également avec précision le contexte dans lequel les faits ont été commis, ainsi que leur répercussion sur le fonctionnement de l'entreprise et la sécurité de la clientèle ;

- que force est une nouvelle fois de constater que les faits imputés à la requérante ont manifestement porté atteinte à la sécurité d'une cliente, mais également à sa réputation ;
- que la gravité des faits imputés à la requérante est telle qu'elle a définitivement rompu le lien de confiance qui existait entre l'employeur et sa salariée, rendant ainsi impossible le maintien de cette dernière au sein de l'entreprise.

## B. Quant aux motifs de l'ordonnance

### a) Quant à la recevabilité de la demande

D'après 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...* ».

La partie défenderesse a mis la requérante à pied par lettre recommandée du 27 mars 2025.

Etant donné que la requérante, qui est déléguée du personnel, a déposé sa demande en maintien de son salaire au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 23 avril 2025, elle a introduit sa demande dans le mois qui suit sa mise à pied.

La demande de la requérante doit dès lors être déclarée recevable en a forme.

### b) Quant au fond

#### 1) Quant à la précision de la lettre de mise à pied

Aux termes de l'article L.415-10(4) du code du travail :

*« En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L.121-6, de notifier une mise à pied au délégué.*

*Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave... ».*

Cette obligation d'énoncer avec précision dans la lettre de mise à pied les fautes graves reprochées au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave, à l'instar du régime de droit commun en matière de licenciement pour faute grave régi par l'article L.124-10 paragraphe 3 du code du travail, permet en effet au délégué de juger en connaissance de cause de ses chances de prospérer dans une action judiciaire dans laquelle il contesterait la faute.

La finalité de cette assimilation est évidente, à savoir que si l'employeur n'énonce pas les motifs de la mise à pied avec une précision suffisante, la mise à pied n'est pas valablement intervenue et doit être annulée.

Or, les motifs de la mise à pied ont été indiqués avec précision dans la lettre de mise à pied alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature de la faute que la requérante aurait commise dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée, ainsi que les circonstances de nature à attribuer à la faute reprochée le caractère d'un motif grave.

Le moyen afférent de la requérante doit partant être rejeté.

## 2) Quant à l'apparence de régularité de la mise à pied

Aux termes de l'article L.415-10(4) du code du travail :

*« En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L.121-6, de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.*

*Les ou les faits susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà du délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.*

*Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.*

*Pendant les trois mois suivant la date de la notification, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si le contrat était maintenu. Ces salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué.*

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

Le Président du Tribunal du Travail statuant dans le cadre de l'article L.415-10(4) du code du travail possède un pouvoir discrétionnaire pour juger si la mise à pied a l'apparence d'une régularité sans pouvoir préjuger le fond du litige.

Il apprécie discrétionnairement les éléments de fait lui soumis pour admettre ou refuser la demande en maintien de la rémunération.

Le juge, pour ordonner le maintien provisoire du salaire, doit donc vérifier si outre le fait qu'il y a mise à pied et que le salarié concerné est délégué du personnel, il y a apparence de régularité et de légitimité de la sanction prise.

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 à la juridiction les éléments nécessaires propres à établir que la mise à pied a une apparence de régularité et de légitimité.

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 appert à la lecture de la lettre de mise à pied du 27 mars 2025 que la partie défenderesse a mis à pied la requérante pour le seul fait de ne pas avoir effectué les vérifications consistant à s'assurer que chaque pièce de l'espace SPA était entièrement vide de clients avant de procéder à la fermeture des locaux et de n'avoir ainsi pas remarqué qu'une cliente s'était endormie dans l'espace SPA.

Même à supposer que la requérante ait en date du 27 mars 2025 oublié de faire des vérifications nécessaires, il n'est en l'espèce pas établi que la faute reprochée par la partie défenderesse à la requérante constitue une faute grave, ceci eu égard au fait que la requérante a une ancienneté de trois ans auprès de la partie défenderesse et que la faute reprochée n'a eu des conséquences graves ni pour la cliente, ni pour la partie défenderesse.

Il ne résulte en effet d'aucun élément du dossier que la cliente a été enfermée dans l'obscurité et que l'incident a porté atteinte à la réputation de la partie défenderesse.

Au vu de ces considérations, il n'est pas établi que la mise à pied que la partie défenderesse a prononcée à l'encontre de la requérante en date du 27 mars 2025 est régulière en apparence.

Il y a partant lieu de faire droit à la demande de la requérante et d'ordonner le maintien de sa rémunération au-delà de la durée de trois mois en attendant la solution définitive du litige.

## **II. 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 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la requérante 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 requérante à la somme de 1.000.- €

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- €

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

## **PAR CES MOTIFS :**

Le juge de paix de et à Luxembourg, Béatrice SCHAFFNER, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, statuant dans la matière réglée par l'article L-415-10 du code du travail, contradictoirement et en premier ressort ;

**déclare** la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

la **déclare** fondée ;

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

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- € ;

partant **condamne** l'établissement public SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déclare** non fondée la demande de l'établissement public SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

**condamne** l'établissement public SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance ;

**déclare** la présente ordonnance exécutoire par provision nonobstant toute voie de recours et sans caution.

Ainsi fait et prononcé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, assistée du greffier Timothé BERTANIER, qui ont signé la présente ordonnance, date qu'en tête,

**s. Béatrice SCHAFFNER**

**s. Timothé BERTANIER**