

Texte pseudonymisé

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

**Rép. no 2271/25**

L-TRAV-167/25

## **ORDONNANCE**

**rendue à l'audience publique du lundi, 30 juin 2025**

par Nous, Fakrul PATWARY, juge de Paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail de Luxembourg, assisté du greffier assumé Joé KERSCHEN,

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

**sur requête introduite par :**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Jordan MICHEL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, demeurant à Frisange,

**en présence de son ancien employeur - dûment convoqué - :**

**SOCIETE1.) SA,**

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), prise en la personne de son représentant légal,

**PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par la société anonyme GSK STOCKMANN SA, établie à L-1855 Luxembourg, 44, avenue John F. Kennedy, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée auprès du Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B205.326, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

---

## **PROCEDURE :**

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente ordonnance - déposée au Greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 26 mars 2025 sous le numéro 167/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été appelées à l'audience publique du 28 avril 2025. L'affaire a ensuite subi deux remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 11 juin 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 11 juin 2025, Maître Jordan MICHEL, s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Daniel NERL s'est présenté pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1. »).

Le Président a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu

## **L'ORDONNANCE QUI SUIT :**

### **1. Faits**

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) à compter du 1<sup>er</sup> février 2007 aux termes d'un contrat à durée indéterminée conclu en date du 9 janvier 2007 et ce en qualité de « *chauffagiste* ».

Par avenant du 30 décembre 2016, PERSONNE1.) a été promu à la fonction de chargé d'affaires avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Suite aux élections sociales du 12 mars 2025, PERSONNE1.) a été élu secrétaire de la délégation du personnel au sein de la société SOCIETE1.).

PERSONNE1.) a été mise à pied.

La mise à pied du 12 mars 2025 est rédigée dans les termes suivants :

SCAN DE LA MISE A PIED

### **2. Prétentions et moyens des parties**

#### **2.1. PERSONNE1.)**

PERSONNE1.) demande sur base de l'article L.415-10 (4) du Code du travail d'annuler la mise à pied immédiate notifiée le 12 mars 2025 et d'ordonner sa réintégration immédiate dans l'entreprise et de lui restituer l'ensemble de ses effets professionnels et son véhicule de fonction.

Il demande d'ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Il demande finalement la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance, ainsi que sa condamnation à lui payer une indemnité de procédure de 3.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

PERSONNE1.) expose qu'il aurait d'abord été mise à pied oralement en date du 12 mars 2025 aux alentours de 10.00 heures. Il aurait dû restituer l'ensemble de ses effets professionnels, ainsi que son véhicule de fonction.

Il n'aurait que pris connaissance des faits lui reprochés à compter du 14 mars 2025.

Il estime que la mise à pied devrait être annulée, alors que la société SOCIETE1.) aurait commis une erreur en ne remettant pas au moment de la notification de mise à pied le courrier reprenant les motifs de la mise à pied. Il explique que si l'employeur n'énonce pas les motifs de la mise à pied avec une précision suffisante, la mise à pied ne serait pas valablement intervenue et devrait être annulée.

A l'audience du 11 juin 2025, PERSONNE1.) demande encore de dire que la mise à pied ne présente pas une apparence de régularité et de légitimité. Il demande le maintien de son salaire jusqu'à la solution définitive du litige.

Quant au motif invoqué par la société SOCIETE1.), soit l'installation d'une ventilation de type ENSEIGNE1.) au domicile de PERSONNE1.), le requérant explique que pour lui il s'agit d'un oubli de rembourser à son employeur le matériel commandé et payé par elle. L'employeur aurait retenu, à tort, qu'il s'agit d'un vol.

## **2.2. La société SOCIETE1.)**

La société SOCIETE1.) demande à titre principal de constater qu'aucune loi spéciale ne confère expressément le pouvoir au Président du Tribunal du Travail pour annuler une mise à pied.

Elle demande de constater que ce pouvoir est expressément réservé à la composition collégiale du Tribunal du travail.

Elle demande de dire que la demande portée devant le Président du Tribunal du travail est irrecevable pour avoir été portée devant une juridiction matériellement incompétente et de déclarer la demande en annulation de la mise à pied.

A titre subsidiaire, si le Président du Tribunal du travail devait se déclarer compétent - *quod non* -, la société SOCIETE1.) demande de dire que la notification de la mise à pied d'un délégué du

personnel est effective conformément à l'article L.415-10 (4) du Code du Travail dès la mise à la poste du courrier recommandé.

Elle demande de constater que la mise à pied a été notifiée en date du 12 mars 2025 et que le requérant a valablement été mis à pied en date du 12 mars 2025. Elle demande partant de débouter le requérant de sa demande en réintégration.

Elle réclame encore la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience du 11 juin 2025, face à la demande en maintien du salaire de PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) soulève l'irrecevabilité de la demande pour être nouvelle.

Elle conclut à la régularité et la légitimité de la mise à pied, tout en expliquant que la lettre de mise à pied a été notifiée le 12 mars 2025 à 10.04 heures.

### **3. Motifs de la décision**

#### **3.1. Quant à la compétence *ratione materiae***

PERSONNE1.) demande la nullité de sa mise pied du 12 mars 2025 et d'ordonner sa réintégration auprès de la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) soulève l'incompétence matérielle de cette demande au motif qu'elle relève de la compétence du Tribunal du travail dans sa composition collégiale.

L'article L.415-10 (2) du Code du travail dispose que :

*« Les délégués visés ci-dessus ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de la protection légale.*

*Dans le mois qui suit un licenciement, 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 constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12.*

*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.*

*Le délégué qui n'a pas exercé le recours prévu à l'alinéa 2 peut demander au tribunal de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement ainsi que la*

*condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à partir de la date du licenciement.*

*L'action judiciaire en réparation d'une éventuelle résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement.*

*L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 2 et 4 est irréversible. »*

Le prédit article prévoit la nullité du licenciement et le maintien, sinon la réintégration d'un délégué du personnel.

Il est constant en cause que PERSONNE1.) n'a pas été licencié, mais mis à pied.

L'article L.415-10 (4) du Code du travail dispose que :

*« 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.*

*Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un 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 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.*

*Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection*

*spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 4.*

*L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 5 et 6 est irréversible ».*

Qu'elle s'exerce en la forme collégiale ou en la personne de son Président siégeant seul, la juridiction du Tribunal du travail constitue une juridiction à compétences spéciales d'ordre public, compétente uniquement dans les matières lui attribuées expressément (Cour, 7ème ch., 4 juin 2014, n° 40720 du rôle).

PERSONNE1.) confond les deux procédures spécifiques visés par l'article L.415-10 (2) et (4) Code du travail, alors qu'il demande la nullité de la mise à pied et la réintégration.

Le délégué du personnel dispose en vertu de l'article L.415-10 du Code du travail d'une protection spéciale et de la possibilité en cas de licenciement de faire constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou sa réintégration.

En cas de mise à pied pour faute grave, le délégué peut demander au Président de la juridiction du travail de se prononcer sur le maintien de son salaire, sinon si l'employeur ne présente pas de demande en résolution judiciaire du contrat de travail, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat de travail.

Or, le président n'est compétent que pour se prononcer sur le maintien du salaire au-delà de 3 mois en cas de mise à pied et non pour la déclarer nulle et d'ordonner la réintégration.

Le Tribunal constate encore que les parties n'ont fourni aucune indication si l'employeur a déposé une demande en résolution judiciaire du contrat de travail. Ce n'est que lorsque l'employeur n'a pas entamé cette procédure que le Président de la juridiction de travail peut ordonner la continuation de l'exécution du contrat de travail.

Le Président de la juridiction du travail, statuant seul, est partant incompetent pour connaître de la demande en nullité du licenciement. La réintégration relève d'ailleurs de la compétence du Tribunal du travail dans sa composition collégiale conformément à l'article L.415-10 (5) du Code du travail.

### **3.2. Quant à la demande en maintien salaire**

Lors de l'audience du 11 juin 2025, PERSONNE1.) a demandé le maintien de son salaire au-delà de trois mois.

La société SOCIETE1.) a soulevé l'irrecevabilité de cette demande en arguant qu'il s'agit d'une demande nouvelle.

Aux termes de l'article 53 du Nouveau Code de procédure civile :

*« L'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties.*

*Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense.*

*Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant. »*

Le contrat judiciaire se forme sur la demande contenue dans l'exploit introductif d'instance.

Le principe de l'immutabilité du litige interdit, sous peine d'irrecevabilité, de présenter en cours d'instance une demande qui se différencie de la demande originaire par un de ses éléments constitutifs, objet, cause ou partie et qui revient à saisir le juge d'une prétention autre que celle dont le juge est saisi par l'effet de l'acte introductif d'instance.

Si la rigueur de ce principe est atténuée, dans une certaine mesure, par la jurisprudence, dans le souci d'éviter aux parties d'entamer un nouveau procès sur une question liée à la première, il n'en demeure pas moins que doit être considérée comme demande nouvelle et partant comme demande irrecevable, la demande qui n'est ni réservée ni même virtuellement comprise dans l'acte introductif d'instance.

Une demande est en effet nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà exprimée dans l'acte introductif d'instance (cf. Encyclopédie DALLOZ, procédure civile et commerciale V° Demande nouvelle no. 1.2).

Les parties ne peuvent modifier leurs conclusions qu'à la condition que le principe de la demande reste le même. Les demandes nouvelles prohibées sont celles qui diffèrent de la demande originaire, inscrite dans l'exploit introductif, par leur objet, par leur cause ou par la qualité des parties.

PERSONNE1.) a demandé la nullité de la mise à pied dans sa requête introductive d'instance afin d'être réintégré. Il demande désormais le maintien de son salaire. Il s'agit d'une demande qui diffère de la demande originaire par son objet.

Il s'agit partant d'une demande nouvelle, qu'il y a lieu de déclarer irrecevable.

#### **4. Demandes accessoires**

##### ***- Indemnité de procédure***

Les parties réclament chacune l'allocation d'une indemnité de procédure.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

Les parties n'ayant pas établi la condition d'iniquité prévue par la loi, leurs demandes respectives sont à déclarer non fondées.

- *Frais et dépens*

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

## PAR CES MOTIFS

Nous, Fakrul PATWARY, Juge de paix, siégeant comme Président du Tribunal du travail, statuant dans la matière réglée par l'article L.415-10 (4) du Code du travail, contradictoirement et en premier ressort ;

**se déclare** matériellement incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.) en nullité de la mise à pied du 12 mars 2025 et en réintégration ;

**déclare** la demande de PERSONNE1.) en maintien de son salaire au-delà de trois mois irrecevable pour être nouvelle ;

**rejette** les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**condamne** PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait, jugé, prononcé et ordonné en audience publique par Nous, Fakrul PATWARY, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, assisté du greffier assumé Joé KERSCHEN, qui ont signé la présente ordonnance, le tout date qu'en tête.

Fakrul PATWARY,  
juge de paix

Joé KERSCHEN,  
greffier assumé