

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3458/2025  
L-TRAV-618/25**

## ORDONNANCE

rendue le vendredi 31 octobre 2025 par Patricia HEMMEN, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du Travail, assistée de la greffière Jill LEJEUNE,

statuant en application de l'article L.337-1 du Code du Travail,

### DANS LA CAUSE

#### ENTRE

**PERSONNE1.)**, demeurant à F- ADRESSE1.),

**partie demanderesse**, comparant par Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

#### ET

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant unique en fonction, inscrite au registre de commerce des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**partie défenderesse**, comparant par la société à responsabilité limitée C.A.S., établie et ayant son siège social à L-2339 Luxembourg, 1A, rue Christophe Plantin, inscrite au Barreau de Luxembourg et au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 231 602, dûment représentée par Maître Emmanuelle PRISER, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse, en l'étude de laquelle domicile est élu.

## **Faits**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 18 septembre 2025.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 10 octobre 2025. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 22 octobre 2025.

Lors de cette audience Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Emmanuelle PRISER comparut pour la partie défenderesse

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

## **Jugement qui suit :**

### **Procédure**

Par requête déposée le 18 septembre 2025 au greffe de la Justice de Paix à Luxembourg, PERSONNE1.), a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après, « SOCIETE1. ») devant le Président du Tribunal du Travail aux fins de voir ordonner, à titre principal, le maintien de son salaire en attendant la solution définitive du litige et, à titre subsidiaire, sa réintégration dans l'entreprise.

Elle requiert encore la condamnation de SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance ainsi qu'au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

### **Faits**

PERSONNE1.) a été engagée suivant contrat de travail à durée indéterminée du 10 novembre 2023, avec effet au 14 novembre 2023, en qualité de « *chef de projets achats et approvisionnements* ».

Le 14 août 2025, SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) un licenciement avec effet immédiat.

Suivant certificat médical du docteur PERSONNE2.) du 19 août 2025, la requérante a été déclarée en état de grossesse.

Par courrier recommandé du 21 août 2025, dont une copie a été transmise par voie électronique à la salariée le même jour, la société SOCIETE1.) a informé PERSONNE1.) de l'annulation du licenciement notifié le 14 août 2025 et du maintien de la relation de travail.

SOCIETE1.) a mis PERSONNE1.) à pied par courrier daté du 3 septembre 2025 et a introduit une demande en résiliation du contrat de travail de sa salariée par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 5 septembre 2025.

### **Prétentions et moyens**

PERSONNE1.) soutient que la mise à pied prononcée à son encontre est injustifiée.

Elle aurait été en incapacité de travail pour cause de maladie dûment justifiée du 21 août au 5 septembre 2025 et elle aurait rempli toutes les obligations d'information dans les délais prévus, de sorte que contrairement aux affirmations de la partie défenderesse, elle n'aurait pas été absente de manière injustifiée.

La société SOCIETE1.) ne saurait valablement soutenir qu'elle n'avait pas connaissance de son état d'incapacité. En effet, le 21 août 2025, après avoir reçu l'information quant à l'annulation de son licenciement, elle se serait adressée au service des ressources humaines (RH) par courriel électronique, dans les termes suivants : « [...] j'aurais souhaité échanger avec vous afin de vous préciser les raisons de mon arrêt actuel et de faire le point sur ma situation. Toutefois, mon état étant fragile, je ne suis pas en mesure de reprendre mes activités en entreprise physiquement. Je suis suivie par mon médecin afin de prévenir toute complication [...] »

Il ne saurait partant lui être reproché de ne pas avoir informé son employeur le premier jour.

Elle aurait ensuite notifié le certificat d'incapacité de travail couvrant la période du 21 août au 5 septembre 2025 à son employeur en date du 22 août 2025 par envoi d'un courrier simple, n'étant pas en mesure d'acquiescer les frais d'un envoi en recommandé.

N'ayant reçu aucune réponse à son courriel du 21 août 2025, elle aurait relancé le service RH par courriel en date du 25 août 2025. Le jour même, un rendez-vous lui aurait été proposé, lequel se serait finalement tenu le 28 août 2025 sous forme de visioconférence d'une durée de quarante-cinq minutes, en présence de deux membres du service RH.

Au cours de cet entretien, ses interlocutrices auraient confirmé la réception du certificat d'incapacité de travail couvrant la période allant jusqu'au 5 septembre 2025.

À aucun moment, il ne lui aurait été reproché une absence injustifiée ni un quelconque abandon de poste.

À l'effet d'établir sa version des faits, PERSONNE1.) se prévaut d'une attestation testimoniale émanant de son époux, PERSONNE3.), lequel aurait assisté à la visioconférence en date du 28 août 2025 depuis la même pièce.

S'agissant du moyen invoqué aux fins de rejet de l'attestation, elle conteste l'argument mettant en cause l'authenticité du passeport de PERSONNE3.) en raison de l'absence de signature apparente. La signature y apposée serait vraisemblablement très fine et n'apparaîtrait tout simplement pas sur la photocopie versée aux débats.

PERSONNE1.) demande qu'il lui soit donné acte de ce qu'elle se réserve la faculté de produire, en cours de délibéré, une copie plus lisible du passeport de l'auteur de l'attestation.

PERSONNE1.) soutient en outre que les mesures prises à son encontre sont en lien avec les agissements de harcèlement moral dont elle se dit victime de la part de son supérieur hiérarchique.

En effet, à la demande de l'employeur, un contrôle médical de son incapacité de travail couvrant la période du 16 juin au 24 juillet 2025 aurait été effectué par le docteur PERSONNE4.) le 8 juillet 2025. Ce dernier aurait confirmé son incapacité à travailler, précisant que son état de santé était directement lié au climat conflictuel au sein de l'entreprise, lequel ne pouvait être résolu ni par un traitement médical, ni par la prolongation de l'arrêt de travail, mais uniquement par une intervention des RH.

Or, loin de prendre les mesures nécessaires pour la protéger contre les agissements de harcèlement moral dont elle se déclare victime, l'employeur aurait choisi de se défaire du problème en lui notifiant d'abord un licenciement avec effet immédiat le 14 août 2025, puis une mise à pied en date du 3 septembre 2025.

SOCIETE1.) s'oppose à la demande en maintien du salaire, soutenant que la mise à pied prononcée présente une apparence de régularité.

Elle conclut à l'irrecevabilité de la demande subsidiaire tendant à la réintégration de la salariée.

L'employeur expose que plusieurs fautes graves sont invoquées dans la requête en résiliation du contrat de travail, à savoir (1) le refus de PERSONNE1.) de se soumettre à deux contre-visites médicales, l'une fixée au 12 août 2025 à 9 heures et l'autre au 13 août 2025 à 9.15 heures ou alternativement au 14 août 2025 à 11 heures. La salariée, dûment convoquée, ne se serait pas rendue aux contre-visites et n'aurait fourni aucun justificatif de nature à excuser ses absences et (2) une absence injustifiée à compter du 20 août 2025 et pendant quinze jours consécutifs, jusqu'à la date de notification de la mise à pied, sans que la salariée ait informé l'employeur ni de cette absence, ni de sa durée prévisible.

SOCIETE1.) conclut en outre au rejet de l'attestation testimoniale produite par PERSONNE1.), au motif que celle-ci n'est pas accompagnée d'une copie d'une pièce d'identité comportant la signature de son auteur.

Aucune signature n'étant visible sur la copie du passeport jointe à l'attestation, il y aurait lieu de douter de l'authenticité de la pièce d'identité. Il ne serait en outre pas possible de vérifier la concordance entre la signature portée sur l'attestation et celle figurant sur la pièce d'identité.

L'employeur souligne par ailleurs que l'auteur de l'attestation est le conjoint de la requérante, de sorte qu'il aurait un intérêt personnel à l'issue du litige.

Le contenu de cette attestation serait, en tout état de cause, imprécis, incohérent et dénué de pertinence au regard de la solution du litige.

De même, la seule photographie d'une enveloppe d'envoi postal simple adressée à SOCIETE1.) ne saurait établir ni le contenu du courrier prétendument envoyé, ni sa date de réception.

Concernant les développements relatifs à des agissements de harcèlement moral, SOCIETE1.) soutient que le certificat établi par le docteur PERSONNE4.) ne peut attester que du ressenti de la salariée. Cette dernière n'aurait jamais signalé des faits de harcèlement moral à un supérieur hiérarchique ni au service RH. Etant donné son absence pour cause d'incapacité de travail, l'employeur se serait trouvé dans l'impossibilité de mener une enquête et prendre les mesures appropriées.

### **Motifs de la décision**

#### **Quant à la recevabilité de la demande**

L'article L-337-1 du Code du Travail prévoit que :

*« (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 notification 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. »*

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.

SOCIETE1.) a procédé à la mise à pied de PERSONNE1.) par un courrier recommandé du 3 septembre 2025.

En l'espèce, PERSONNE1.) a déposé sa demande en maintien de sa rémunération en date du 18 septembre 2025 au greffe du Tribunal de paix de et à Luxembourg, partant dans les délais prévus à l'article L.337-1 du Code du Travail.

La demande en maintien du salaire est dès lors à déclarer recevable.

A défaut de disposition légale prévoyant la réintégration de la femme enceinte mise à pied par décision du président du Tribunal du Travail, statuant comme en matière sommaire, la demande subsidiaire de la requérante en réintégration doit être déclarée irrecevable.

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

Il est de jurisprudence constante que le président du Tribunal de Travail, statuant sur la demande en maintien de la rémunération, doit se fonder sur des apparences de régularité de la mise à pied sans pouvoir préjuger le fond du litige. L'employeur doit lui soumettre des éléments permettant de prouver que la mise à pied prononcée 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 sa salariée.

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

Le mise à pied de la femme enceinte ne peut être prononcée qu'en cas de faute grave telle que prévue par l'article L.124-10 du Code du Travail.

Dans la lettre de mise à pied du 3 septembre 2025, l'employeur reproche entre autres à PERSONNE1.) d'avoir été absente de façon injustifiée à partir du 20 août 2025.

L'article L-121-6 du Code du Travail prévoit que le salarié, incapable de travailler pour cause de maladie est obligé le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.

La finalité de l'article L.121-6, paragraphe (2), du Code du Travail est que l'employeur soit informé de la durée prévisible de l'absence du travailleur afin de pouvoir en tenir compte dans l'organisation de son entreprise.

Il est constant en cause qu'après avoir reçu l'information quant à la grossesse de son ancienne salariée, SOCIETE1.) a informé PERSONNE1.), par courrier recommandé daté du 21 août 2025, dont une copie a été transmise par voie électronique à la salariée le même jour à 17.22 heures à partir de l'adresse « MAIL1.) », de ce que « *le licenciement avec effet immédiat que nous vous avons notifié en date du 14 août 2025 est à considérer comme nul et sans effet, conformément aux dispositions légales applicables en la matière. Votre contrat de travail est dès lors maintenu, avec tous les droits et obligations qu'il engendre.* »

Au vu des circonstances susmentionnées, il ne saurait être reproché à PERSONNE1.) d'avoir été absente de son poste de travail les mardi 20 août et mercredi 21 août 2025.

PERSONNE1.) ne conteste pas avoir reçu l'information quant à l'annulation du licenciement le 21 août 2025.

En effet, par e-mail de réponse envoyé à la prédite adresse électronique le jour même à 19.10 heures, elle écrit « [...] *Je prends bien note de votre courrier que je viens de recevoir. J'aurais souhaité échanger avec vous afin de vous préciser les raisons de mon arrêt actuel et faire le point sur ma situation. Toutefois, mon état de santé étant fragile, je ne suis pas en mesure de reprendre mes activités en entreprise physiquement. Je suis suivie par mon médecin afin de prévenir toute complication [...]* »

SOCIETE1.) ne conteste pas avoir reçu le courriel en question.

Le contenu du courriel envoyé par PERSONNE1.) le 21 août 2025 traduit de manière suffisamment claire que la salariée n'entendait pas se présenter au travail le lendemain, 22 août 2025, de sorte qu'il ne saurait être reproché à PERSONNE1.) de ne pas avoir averti SOCIETE1.) le premier jour d'absence.

PERSONNE1.) verse en cause un certificat d'incapacité de travail établi en date du 22 août 2025 et couvrant la période du 21 août au 5 septembre 2025.

La réception du certificat d'incapacité de travail est contestée par l'employeur.

Il ne résulte par ailleurs d'aucun élément du dossier que ce certificat lui ait néanmoins été remis.

En effet, la copie d'une enveloppe de courrier simple affranchi versée en cause, sans date d'envoi identifiable, adressée au « *Service RH – SOCIETE1.)* », n'établit pas le contenu de l'envoi, ni sa remise effective à l'employeur.

En ce qui concerne l'attestation de PERSONNE3.), tel que convenu à l'audience, l'irrégularité au regard de l'article 402 du Nouveau code de procédure civile en relation avec la pièce d'identité y annexée a été redressée en cours de délibéré.

En application de l'article 405 du NCPC, chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoigner en justice.

Il est de jurisprudence constante qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes entendues en qualité de témoins en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité. Le tribunal, en appréciant les déclarations, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis.

Ainsi, il convient d'apprécier l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) avec la circonspection qui s'impose.

A cet égard, il est encore noté que le contenu de l'attestation ne permet pas d'établir la remise à l'employeur du certificat d'incapacité de travail.

En effet, PERSONNE3.) indique, d'un côté, que lors de la visioconférence en date du 28 août 2025, une collaboratrice du service RH, PERSONNE5.), a demandé à PERSONNE1.) la date de fin de son arrêt maladie.

D'autre part, il affirme que « *les responsables ressources humaines de la société SOCIETE1.) ont confirmé avoir connaissance de la certification d'incapacité de travail allant jusqu'au 5 septembre 2025* ».

Il y a partant lieu de retenir que l'attestation n'est pas concluante par rapport à la question de savoir si le certificat d'incapacité a été remis à l'employeur.

Il en va de même de la déclaration de PERSONNE3.) suivant laquelle « *Je confirme avoir accompagné Madame PERSONNE1.) le samedi 22 août 2025 à la poste de*

*Bascharage pour envoyer les certificats d'incapacité de travail allant du 21 août 2025 au 5 septembre 2025 à l'employeur et à la CNS ».*

PERSONNE1.) reste partant en défaut d'établir avoir satisfait à l'obligation découlant de l'article L.121-6, paragraphe (2), du Code du Travail.

Or, l'inexécution de cette obligation ne constitue néanmoins pas nécessairement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié. La juridiction saisie doit partant examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus à l'article L.124-10, paragraphe (2), du même code.

Cependant, la présence au travail constitue pour tout travailleur une obligation de résultat, de sorte qu'en cas d'absence injustifiée, il est dès lors en principe en faute.

En l'occurrence, à défaut d'établir qu'elle a remis à son employeur dans le délai légal un certificat médical, PERSONNE1.) était en absence injustifiée au moment de la mise à pied depuis plus d'une semaine.

L'absence injustifiée de la salariée de plus d'une semaine de son lieu de travail dénote une désinvolture inacceptable à l'égard de l'employeur et constitue en tant que telle et abstraction faite de toute désorganisation de l'entreprise, un motif grave permettant à l'employeur de prononcer la mise à pied de la salariée se trouvant en état de grossesse médicalement constaté. Eu égard à l'obligation faite à cette dernière de justifier son absence, il n'incombe pas, ainsi qu'elle le soutient, à l'employeur de s'enquérir des raisons de son absence, ni de les présumer.

Au vu des développements qui précèdent, il y a lieu de retenir qu'un examen sommaire des éléments du dossier auxquels le président de la juridiction du travail a pu avoir égard permet de conclure, sans préjuger le fond, que la mise à pied que SOCIETE1.) a prononcée à l'encontre de PERSONNE6.) le 3 septembre 2025 a une apparence de régularité, de sorte qu'il est sans intérêt pour la solution du litige d'examiner le motif invoqué par l'employeur quant aux refus de PERSONNE1.) de se présenter aux contre-visites fixées au 12 août 2025, 13 août 2025 et 14 août 2025.

Dans ces conditions, la demande de PERSONNE6.) en maintien de sa rémunération en attendant la solution définitive du litige doit être rejetée.

Eu égard à l'issue du litige, il y a encore lieu de rejeter la demande de PERSONNE6.) en allocation d'une indemnité de procédure.

#### **PAR CES MOTIFS :**

Patricia HEMMEN, juge de paix, siégeant comme Président du Tribunal du Travail de Luxembourg, statuant en application de l'article L. 337-1 du Code de Travail, contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête de PERSONNE6.) en la forme ;

déclare irrecevable la demande subsidiaire de PERSONNE6.) tendant à ordonner sa réintégration ;

déclare non fondée sa demande en maintien de sa rémunération, partant en déboute;

déboute PERSONNE6.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne PERSONNE6.) à tous les frais de l'instance.

Ainsi prononcé le 31 octobre 2025 au prétoire de la Justice de paix de et à Luxembourg, Cité Judiciaire, Plateau du St Esprit, Bâtiment JP, par Nous, **Patricia HEMMEN**, qui avons signé la présente ordonnance avec la greffière.

s. **Patricia HEMMEN**

s. **Jill LEJEUNE**