

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 3498/2025**  
**(rôle L-TRAV-610/25)**

# ORDONNANCE

rendue le mardi, 4 novembre 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 Maître Radu DUTA, avocat à la Cour, demeurant à L-1130 Luxembourg, 54, rue d'Anvers,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

ayant initialement comparu par Maître Radu DUTA, avocat à la Cour, comparant actuellement par Maître Guillaume RAUCHS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

### ET:

**l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l., opérant sous le nom de SOCIETE2.),**

établi et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représenté par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Benoît Daniel ENTRINGER, avocat à la Cour, demeurant à Howald.

---

### **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 19 septembre 2025.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 14 octobre 2025. Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 21 octobre 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Guillaume RAUCHS, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Benoît ENTRINGER.

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 SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 19 septembre 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer son employeur, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l., devant le Président du Tribunal du Travail pour voir ordonner, suite à sa mise à pied avec effet immédiat datée du 22 août 2025, le maintien de son salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La requérante demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire de la présente ordonnance, nonobstant toutes voies de recours, avant enregistrement et sans caution.

#### **I. 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 courrier daté du 22 août 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 19 septembre 2025, elle a introduit sa demande dans le mois qui suit la mise à pied, conformément à la disposition légale précitée.

La demande est partant à déclarer recevable en la forme.

## **II. Quant au fond**

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

La requérante fait en premier lieu valoir que la partie défenderesse n'a pas invoqué le dernier grief datant de juin 2024 dans le mois tel que prescrit par l'article L.415-10(4) du code du travail.

A l'appui de son premier moyen, la requérante fait valoir que la partie défenderesse invoque deux faits à l'appui de sa mise à pied.

Elle fait ainsi valoir que le dernier des faits invoqués concerne une remarque de juin 2024 relative aux électeurs de partis politiques de droite.

Elle fait dès lors valoir qu'étant donné que la mise à pied n'est intervenue qu'en août 2025, soit plus d'un an après, ce grief est prescrit.

Elle fait partant valoir qu'il ne pouvait dès lors légalement servir de fondement à une mesure disciplinaire.

Elle fait encore valoir que les motifs de la mise à pied n'ont pas été indiqués avec précision dans la lettre de mise à pied.

Elle fait notamment valoir que la partie défenderesse lui reproche d'avoir violé ses « obligations déontologiques essentielles » et le « règles déontologiques de base » sans pour autant les citer précisément.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse lui a reproché de manière générale qu'elle aurait manqué d'empathie à l'égard du couple K.K. et O.S.

Elle fait finalement valoir que la mise à pied n'est pas régulière en apparence.

Elle fait en effet valoir que le manque de sérieux des griefs transpire de la motivation de la mise à pied.

Elle fait ainsi valoir que les faits invoqués se limitent à une remarque faite en séance à propos de « bagages préparés à la dernière minute » et à des difficultés rencontrées dans une prise en charge de couple.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse fait en premier lieu référence au fait que lors de la séance du 20 mai 2025 avec PERSONNE2.), elle s'est « contentée de répondre que (elle) vous aussi, vous faisiez (faisait ses) vos bagages au dernier moment ».

Elle fait encore valoir que la partie défenderesse ajoute à cela le fait que « au lieu d'essayer de désenvenimer la situation, vous avez unilatéralement mis fin tant à la séance du 20 mai 2025 qu'à la thérapie du couple K.K. et O.S. dans son ensemble.

Elle fait cependant valoir que ces éléments, qui relèvent de la dynamique thérapeutique, ne sauraient pas être assimilés à des manquements déontologiques graves.

Elle fait ainsi valoir qu'il ressort du dossier qu'elle a sollicité une formation spécifique en thérapie de couple dès septembre 2024 et qu'elle a orienté les patients vers des structures spécialisées externes conformément aux articles 3.4.1 et 2.4.2 du code de déontologie.

Elle fait ainsi valoir qu'en fournissant aux clients K.K. et O.S. une liste d'autres instances susceptibles de leur venir en aide, elle a assuré la continuité des services professionnels rendus aux clients, contrairement à ce que prétendrait la partie défenderesse.

Elle fait partant valoir que loin de constituer une faute, son comportement atteste du respect de ses obligations professionnelles et d'une gestion responsable de la situation.

Elle fait donc valoir que la prétendue « faute grave » se trouve dénuée de toute consistance.

Elle conteste encore qu'elle ait vu PERSONNE3.) avant de voir le couple ensemble.

Elle fait ainsi valoir que le couple lui a demandé d'être vu en couple, ce qu'elle aurait fait.

Elle fait ainsi valoir qu'après une thérapie du couple, elle a vu PERSONNE2.) et PERSONNE3.) séparément.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse reste en défaut de verser une pièce de laquelle il résulterait qu'elle a vu PERSONNE3.) avant le couple.

En second lieu, la requérante fait valoir que la partie défenderesse allègue que « les fautes qui vous sont reprochées sont d'autant plus sérieuses que vous avez déjà été rendue attentive à une violation des obligations professionnelles au cours du mois de juin 2024 ».

La requérante fait ainsi valoir qu'il ressort de la lettre de mise à pied que la partie défenderesse a motivé la sanction en indiquant qu'elle aurait « fait preuve d'un manque flagrant d'empathie envers une cliente qui vous exposait ses craintes, en tant que lesbienne, face à l'activisme politique et à la montée en puissance des partis d'extrême droite ».

Elle fait finalement valoir que la partie défenderesse indique que « vous lui avez simplement précisé que tous les électeurs d'extrême droite n'étaient pas de mauvaises personnes, ce qui sous-entendait que vous minimisiez ses craintes. Là encore, votre jugement était mal à propos, ce qui vous a été exposé par vos collègues lors de la supervision du 25 juin 2024. ».

Elle fait ainsi valoir que cette formulation établit que son appréciation professionnelle a été fondée sur des éléments relatifs à l'orientation sexuelle de la cliente, ainsi qu'à des considérations d'ordre politique.

Elle fait cependant valoir que de tels critères ne peuvent légalement justifier une mesure défavorable à l'encontre d'un salarié.

Elle fait encore valoir qu'elle a dit la phrase litigieuse pour désenvenimer la situation.

Elle se réfère finalement à l'article L.251-1 du code du travail, à l'article 454 du code pénal et à l'article 2 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 pour retenir qu'outre les motifs fallacieux invoqués, sa mise à pied est entachée d'une discrimination directe, de nature à vicier sa légalité et à engager la responsabilité de la partie défenderesse.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse a méconnu les règles du code du travail.

La requérante sollicite partant le maintien de son salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige.

La partie défenderesse réplique que la requérante plaide le fond du dossier pour lequel la présente juridiction ne serait pas compétente.

La partie défenderesse se rapporte finalement à la sagesse du Président du Tribunal du Travail quant à la demande de la requérante en maintien de son salaire.

La requérante réplique que la partie défenderesse n'a pas formulé d'opposition à sa demande.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas documenté l'apparence de régularité de la mise à pied.

La requérante fait finalement valoir qu'elle n'a formulé que des phrases anodines dans un traitement thérapeutique.

La partie défenderesse réplique que tout un contexte est décrit dans la lettre de mise à pied.

La partie défenderesse soutient ainsi que la mise à pied est régulière en apparence.

## B. Quant aux motifs de l'ordonnance

### a) Quant au délai d'un mois prescrit par l'article L.415-10(4) du code du travail

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

*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.*

Il n'est pas contesté par la requérante que le premier fait que la partie défenderesse lui reproche, fait qui daterait du 20 mai 2025, a été porté à la connaissance de cette dernière le 24 juillet 2025, de sorte qu'il a été invoqué dans le délai d'un mois prescrit par l'article L.415-10(4) du code du travail.

La partie défenderesse a partant en application du précité article pu invoquer à l'appui du fait du 20 mai 2025 des faits plus anciens, dont celui de juin 2024.

Les faits reprochés à la requérante ont partant été invoqués dans le délai prescrit par l'article L.415-10(4) du code du travail, de sorte que le premier moyen de la requérante doit être rejeté.

### b) 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.*

Seuls les motifs énoncés dans la mise à pied avec une précision suffisante peuvent être pris en considération pour apprécier si la mise à pied du délégué est régulière en apparence.

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.

Or, la partie défenderesse a indiqué avec précision dans la lettre de mise à pied la nature des fautes que la requérante aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps entourant les faits reprochés, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes reprochées le caractère d'un motif grave.

La partie défenderesse a notamment expliqué dans la lettre de motifs en quoi les règles de déontologie n'auraient pas été respectées par la requérante et en quoi la requérante aurait manqué d'empathie à l'égard de ses clients.

La partie défenderesse a partant énoncé les motifs de la mise à pied avec précision dans la lettre de mise à pied, de sorte que le deuxième moyen de la requérante doit être rejeté.

c) 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.*

*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. ».*

Le Président du Tribunal du Travail statuant dans le cadre de l'article L.415-10(4) du code du travail doit se fonder sur les apparences de régularité de la mise à pied.

Sans pouvoir préjuger le fond du litige, il apprécie les éléments de fait lui soumis pour admettre ou refuser la demande en maintien de la rémunération.

Il possède un pouvoir discrétionnaire pour juger si la mise à pied a l'apparence de 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.

Or, la partie défenderesse, qui n'a versé aucune pièce au dossier, est restée en défaut de prouver que la mise à pied qu'elle a prononcée à l'encontre de la requérante par courrier daté du 22 août 2025 a une apparence de régularité et de légitimité.

La partie défenderesse n'a en effet pas soumis à la présente juridiction les éléments propres à établir que la mise à pied est régulière en apparence.

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

### **III. Quant à la demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure**

La requérante demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie défenderesse s'oppose à la demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure.

Elle fait ainsi valoir qu'il n'y a pas lieu de prononcer une indemnité de procédure à l'heure actuelle.

Elle fait ensuite valoir qu'il n'est pas inéquitable de laisser à la charge de la requérante l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que la requérante, qui aurait déjà mandaté trois avocats, a l'argent pour aller en justice.

Or, il est en l'espèce 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.- €

## **PAR CES MOTIFS :**

Le juge de paix, Béatrice SCHAFFNER, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, statuant dans la matière réglée par l'article L.415-10(4) 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'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**condamne** l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. aux 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**