

Texte pseudonymisé

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

Rép. no 3571/25

L-TRAV-492/25

ORDONNANCE

rendue à l'audience publique du lundi, 10 novembre 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) alinéa 5 du Code du travail.

sur requête introduite par :

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de son ancien employeur - dûment convoqué - :

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, 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,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP SARL, établie à la même adresse, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Katarzyna MARTIN, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux 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 31 juillet 2025 sous le numéro 492/25.

Par convocations émanant du Greffe, les parties ont été appelées à l'audience publique du 25 août 2025. L'affaire a ensuite subi trois remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 8 octobre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 8 octobre 2025, Maître Maximilien LEHNEN, s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Katarzyna MARTIN en remplacement de Maître Christian JUNGERS s'est présentée 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 entrée au service de la société SOCIETE1.) à compter du 1^{er} janvier 2016 aux termes d'un contrat à durée indéterminée établi le 31 décembre 2015, avec reprise d'ancienneté au 12 mai 2014, et ce en qualité d'« *employée administrative polyvalente* ».

Elle était affectée au département « *Claims* » en tant que « *Claims Administrator* ».

A partir du 1^{er} août 2019, elle est responsable (élaboration et suivi) du budget au sein du service financier.

Dans le cadre des élections sociales organisées en 2024, elle a été élue en tant que déléguée de personnel.

Par lettre remise en mains propres en date du 1^{er} juillet 2025, la société SOCIETE1.) a notifié à la requérante sa mise à pied avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MISE A PIED

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

PERSONNE1.) conclut sur base de l'article L.415-10 (4) du Code du travail à voir ordonner le maintien de son salaire au-delà du délai de 3 mois, en attendant la solution définitive du litige.

Elle demande en outre la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

Elle demande finalement d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

PERSONNE1.) conteste en premier lieu que les motifs gisant à la base de la mise à pied prononcée en date du 1^{er} juillet 2025 aient été invoqués dans le mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, de sorte que la société SOCIETE1.) serait forclosé au jour de la mise à pied d'invoquer les faits litigieux.

Elle fait plaider que la lettre de mise à pied ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en la matière. Elle conteste également dans sa requête le caractère réel et grave des griefs invoqués dans la lettre de mise à pied.

Subsidiairement, elle soutient que les prédicts motifs ne seraient pas d'une gravité suffisante pour justifier une mise à pied avec effet immédiat.

Après avoir exposé les règles qui s'appliquent au Président du Tribunal de travail siégeant en matière sommaire, mais au fond, elle conteste tous les reproches qui lui ont été faites et précise sur le fait que la charge de la preuve quant à l'apparence de régularité et de légitimité appartient à la société SOCIETE1.).

PERSONNE1.) expose que son employeur aurait contracté des assurances AXI (accidents) auprès de la société SOCIETE2.) pour ses employés.

Par courriel du 6 mai 2025, PERSONNE1.) aurait demandé à la société SOCIETE2.), en la personne de PERSONNE2.), si elle devrait déclarer le risque moto. Elle aurait posé cette question, alors que la société SOCIETE1.) aurait auparavant déjà déclaré ce risque.

Elle aurait obtenu la réponse de PERSONNE2.), que si elle ne déclarerait pas le risque, le risque ne serait manifestement pas assuré et partant ne serait pas couvert. En effet, il aurait répondu qu'il faudrait indiquer qui circulerait en moto.

PERSONNE1.) aurait été surprise de cette information, alors que le 12 mai 2025, elle aurait déjà informé PERSONNE3.), sa supérieure hiérarchique, de la problématique quant à la couverture du risque moto. Cette dernière aurait d'ailleurs répondu en juin 2025 qu'elle vérifierait le cas avec les

RH et reviendrait vers la requérante. En effet, PERSONNE1.) aurait informé par courriel du 12 mai 2025 que PERSONNE4.) aurait récemment eu un accident avec sa moto et qu'il ne serait pas couvert. Elle aurait également ramené l'attention de PERSONNE3.) au fait qu'en réalité beaucoup de personnes utiliseraient la moto.

La requérante expose que cette couverture n'aurait que coûté +- 800.- euros à la société SOCIETE1.). PERSONNE1.) explique qu'elle ne se serait qu'informée auprès de la société SOCIETE2.) et n'aurait pas engagé la société SOCIETE1.). Il n'existerait aucune correspondance en ce sens, tel un courrier de validation d'une offre.

Elle précise encore qu'elle n'aurait pas été habilitée pour prendre de tels décisions, alors qu'une approbation de 2 personnes serait nécessaire pour conclure un nouveau contrat.

Même à admettre qu'il y aurait eu un préjudice, ce qui ne serait pas le cas, 800.- euros ne serait pas considérable.

Elle conteste également, qu'il existerait une quelconque « *procédure d'annulation* », la société SOCIETE2.) serait un partenaire historique et aucune pièce ne serait versée en ce sens.

Contrairement au reproche formulé, elle n'aurait pas pris contact avec tous les salariés de l'entreprise, mais uniquement pris des renseignements, d'ailleurs le reproche ne serait pas prouvé par des pièces.

Au vu de l'ancienneté de 11 ans de la requérante et l'absence d'avertissements, le comportement de la société SOCIETE1.) serait choquante. Un autre collègue aurait également informé PERSONNE3.) des discussions quant à la couverture moto.

PERSONNE1.) explique que la mise à pied aurait eu lieu dans le contexte de la discussion avec la délégation pour une nouvelle convention collective et comme moyen de pression.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) prend position quant au délai d'un mois pour invoquer les motifs à l'appui de la mise à pied.

Il n'y aurait pas lieu de prendre en compte le courriel de PERSONNE3.) du 12 mai 2025, mais la communication des avenants et contrats en juin 2025.

Elle conclut que les motifs seraient précis et réels.

Le risque moto serait exclu, tel qu'il ressortirait des échanges entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.). Elle expose que la requérante aurait outrepassé ses compétences en engageant et en représentant la société SOCIETE1.) vis-à-vis d'un tiers, soit la société SOCIETE2.).

La requérante aurait souscrit un contrat d'assurance pour les salariés de la société SOCIETE1.) qui rouleraient en moto. Or, elle n'aurait pas eu le pouvoir pour engager la société SOCIETE1.).

Cette demande aurait porté préjudice à la société SOCIETE1.) qui aurait dû entamer une « *procédure d'annulation* » auprès de la société SOCIETE2.).

Sur question expresse du Tribunal en quoi consisterait cette procédure d'annulation, la société SOCIETE1.) expose que, la façon de procéder d'PERSONNE1.) aurait eu pour effet de porter atteinte à la qualité de la relation de la société SOCIETE1.) avec son partenaire, la société SOCIETE2.). La société SOCIETE2.) aurait, en pensant avoir reçu une instruction formelle émanant de la direction, mobilisé des ressources pour établir les documents contractuels. La société SOCIETE1.) explique qu'elle aurait dû informer la société SOCIETE2.) qu'elle ne procéderait pas à la signature de l'avenant et que le travail effectué par l'assureur aurait été réalisé en vain. L'instruction aurait été donnée par une personne dépourvue du pouvoir d'engager la société et en dehors de toute procédure interne, ce qui aurait été embarrassante pour la société SOCIETE1.).

PERSONNE1.) aurait suscité un espoir infondé auprès des autres salariés et aurait abusé de son mandat de délégué de personnel. Ses agissements auraient été motivés par un intérêt personnel, alors qu'elle serait elle-même conductrice moto.

Elle demande de constater l'apparence de régularité et de légitimité et de rejeter la demande en maintien de salaire.

Elle conteste l'indemnité de procédure demandée par l'adversaire et réclame reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.000.- euros.

3. Motifs de la décision

3.1. 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 d'PERSONNE1.) par un courrier recommandé et remis en mains propres le 1^{er} juillet 2025.

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 31 juillet 2025.

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

Cette requête satisfait par ailleurs aux exigences de forme.

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

3.2. Quant à la demande en maintien sur base de l'article L.415-10

L'article L.415-10 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 ».

Dans le cadre d'une demande en maintien de salaire, le Président du Tribunal du travail 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.

3.3. Quant à la précision

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 elle doit être annulée.

La société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir de sa propre initiative, et sans aucune autorisation ni consultation préalable de la hiérarchie ou de la direction, contacté directement son partenaire la société SOCIETE2.), auprès duquel sont souscrits les contrats d'assurance AXI (accidents) de ses salariés, en vue de modifier la couverture d'assurance accident actuellement mis en place.

Il y a lieu de décider que les motifs de la mise à pied ont été indiqués avec précision dans la lettre de mise à pied alors que l'employeur y a indiqué la nature des fautes que le délégué du personnel aurait commis dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes, de sorte que le délégué du personnel n'a pas pu se méprendre sur les fautes lui reprochées.

3.4. Quant au délai d'un mois prévu par l'article L.124-10 (6) du Code du travail

En application de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui les invoque en a eu connaissance, à moins que ces faits n'aient donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. Ce délai 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 se dégage de cette disposition qu'afin de pouvoir invoquer des faits remontant à plus d'un mois et n'ayant pas donné lieu à l'exercice de poursuites pénales, il faut que l'employeur invoque un

nouveau fait ou une nouvelle faute dont il a eu connaissance à une période ne remontant pas à plus d'un mois avant le licenciement, respectivement de la mise à pied avec effet immédiat.

En cas de contestation afférente du salarié, il incombe à l'employeur de justifier de l'observation du délai précité (cf. Cour d'appel, 23 octobre 2008, numéro 32786 du rôle).

Contrairement aux prétentions d'PERSONNE1.), il ressort des pièces versées que PERSONNE3.) était informée de la problématique quant à la couverture moto par courriel du 12 mai 2025, mais non de la modification de la couverture d'assurance. En effet, la société SOCIETE2.) n'a établi les modifications au contrat d'assurance qu'à partir du 12 juin 2025. Il ressort de l'attestation testimoniale d'PERSONNE5.) qu'elle a découvert la demande de modifications de la couverture par PERSONNE1.) qu'en date du 16 juin 2025 et informé PERSONNE3.) le 17 juin 2025.

Au vu des explications de la société SOCIETE1.), de la date de prise de connaissance des faits, il y a lieu de dire que l'employeur peut valablement invoquer les motifs à la base de la mise à pied du 1^{er} juillet 2025.

3.5. Quant à l'apparence de régularité et de légitimité

En l'espèce, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir outrepassé ses pouvoirs et d'avoir engagé et représenté la société SOCIETE1.) auprès de la société SOCIETE2.), en lui donnant des instructions quant à la modification de la couverture d'assurance pour les salariés de la partie défenderesse.

Ce fait aurait embarrassé la société SOCIETE1.) auprès de son partenaire la société SOCIETE2.), causé un préjudice financier de l'ordre de 813,92.- euros, le coût annuel étant estimé à 1.302,24.- euros. Les agissements d'PERSONNE1.) auraient également suscité des attentes non fondées auprès des autres salariés qui pensaient pouvoir profiter d'une couverture additionnelle.

En somme, la société SOCIETE1.) lui reproche des agissements qui constitueraient :

- un dépassement flagrant de ses attributions ;
- une violation grave de la ligne hiérarchique et des procédures internes ;
- une atteinte directe aux intérêts de l'entreprise ;
- une utilisation de son poste à des fins personnelles ;
- une atteinte à la bonne communication avec le personnel de la société SOCIETE1.) ;
- un abus de son mandat de délégué du personnel ;
- et une rupture du lien de confiance indispensable à toute relation de travail.

Il y a lieu de rappeler que 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.

Il y a lieu de constater que les avenants et la modification de la couverture d'assurance n'ont pas été signés par PERSONNE1.), de sorte qu'elle n'a pas engagé la société SOCIETE1.). Il ressort

d'ailleurs des pièces et de la lettre de mise à pied, qu'elle n'a pas ce pouvoir et devait en toute état de cause demander la contresignature d'une seconde personne pour pouvoir engager la société SOCIETE1.).

Il n'existe partant, aucun préjudice d'ordre financier pour la société SOCIETE1.).

Quant à la prétendue « *procédure d'annulation* », le tribunal relève qu'il n'existe, au vu des plaidoiries des parties, aucune procédure spécifique, si ce n'est d'informer la société SOCIETE2.) que la société SOCIETE1.) ne signerait pas la modification de la couverture d'assurance.

Il ressort encore des pièces versées que la société SOCIETE1.) avait, du moins durant l'année 2021, accordé une couverture moto de sorte qu'PERSONNE1.) pouvait penser que ce risque aurait dû être couvert, spécialement en raison de l'accident de PERSONNE4.).

Aucun élément du dossier ne permet de constater quelles sont les suites préjudiciables des agissements d'PERSONNE1.).

Il n'appartient pas au Président du Tribunal du travail saisi d'une demande en maintien de salaire d'apprécier si les fautes invoquées sont suffisamment graves.

Au vu de ce qui précède, il convient de constater qu'il persiste, en l'état actuel, un doute sur la régularité et la légitimité de la mise à pied notifiée à PERSONNE1.).

Dès lors que l'examen sommaire des éléments du dossier auxquels le président de la juridiction du travail a pu avoir égard ne permet pas de conclure, sans préjuger le fond, que la mise à pied que la société SOCIETE1.) a prononcée à l'encontre d'PERSONNE1.) le 1^{er} juillet 2025 a une apparence de régularité, il y a lieu de faire droit à la demande en maintien du salaire au-delà du délai de trois mois prévus à l'article L.415-10(4), alinéa 4 du Code du travail.

En revanche, la demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée dans la mesure où, à l'heure actuelle, l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'est pas établie dans son chef.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de rejeter la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la partie 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 ;

déclarons recevable en la forme la demande d'PERSONNE1.) en maintien de son salaire au-delà du délai de trois mois prévu à l'article L.415-10 (4), alinéa 4 du Code du travail ;

déclarons fondée la demande d'PERSONNE1.) en maintien de son salaire au-delà du délai de trois mois prévu à l'article L.415-10 (4), alinéa 4 du Code du travail ;

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

rejetons les demandes respectives d'PERSONNE1.) et de la société anonyme SOCIETE1.) SA en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

ordonnons l'exécution provisoire de la présente ordonnance ;

condamnons la société anonyme SOCIETE1.) SA 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