

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 1030/2026  
L-TRAV-576/25**

## **ORDONNANCE**

rendue le mardi 10 mars 2026 par Patricia HEMMEN, juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, assistée de la greffière Jill LEJEUNE,

statuant en application de l'article L.246-4 et L.253-1 du Code du travail,

### **DANS LA CAUSE**

#### **ENTRE**

**PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à L-1611 Luxembourg, 1, avenue de la Gare,

partie demanderesse, ayant initialement comparu par Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, comparant actuellement par Maître Guillaume RAUCHS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à Luxembourg,

#### **ET**

**l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l.**, opérant sous le nom de SOCIETE1.), établie 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 défenderesse, comparant par Maître Benoît Daniel ENTRINGER, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Howald.

## **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 4 septembre 2025.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 24 septembre 2025. L'affaire subit ensuite plusieurs remises et fut utilement retenue à l'audience du 25 février 2026.

Lors de cette audience Maître Guillaume RAUCHS comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Benoît Daniel ENTRINGER comparu pour la partie défenderesse.

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

Sur ce, le président du Tribunal du Travail prit l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour,

## ***l'ordonnance qui suit :***

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 4 septembre 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer son employeur, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a.s.b.l. (ci-après « le SOCIETE1.) ») devant la Présidente du tribunal du travail pour déclarer la mise à pied du 22 août 2025 nulle de plein droit et condamner le SOCIETE1.) à la réintégrer dans ses fonctions avec effet immédiat et sous peine d'astreinte d'un montant de 500 euros par jour de retard à compter de la notification de l'ordonnance à intervenir.

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ainsi qu'à la voir condamner aux frais et dépens de l'instance.

La requérante demande encore l'exécution provisoire de la présente ordonnance.

### Quant aux faits

Le SOCIETE1.) a engagé PERSONNE1.) par un contrat de travail à durée indéterminé du 14 juillet 2022 avec effet au 15 juillet 2022 en qualité de « *Diplom-Psychologin* ».

Depuis le 15 avril 2024, elle est déléguée du personnel.

Par courrier recommandé daté du 21 août 2025, qui aurait été reçu le 22 août 2025, le SOCIETE1.) a notifié une mise à pied à la requérante.

## Moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à la compétence de la Présidente du tribunal du travail pour connaître de sa demande sur base des articles L.246-4 et L.253-1 du Code du travail et fait valoir que sa demande serait recevable sur la même base.

Décider le contraire reviendrait à désavantager le délégué par rapport à un salarié qui peut demander la nullité de son licenciement sur base des prédicts articles.

Elle expose que par courriers de son précédant mandataire des 25 juin et 12 août 2025, elle s'est plainte d'être victime de harcèlement moral et de discrimination fondée sur ses opinions politiques supposées.

Le SOCIETE1.), en lui notifiant une mise à pied, aurait pris une mesure de représailles à l'égard d'elle suite à ses protestations.

La concomitance des faits démontrerait que la plainte pour harcèlement moral et discrimination est la cause directe de la décision de mise à pied. Une mise à pied intervenue postérieurement à une plainte devrait être considérée ipso facto comme un acte de représailles sans aucune possibilité pour l'employeur de prouver que cette mise à pied serait due à une autre cause. Il y aurait partant lieu de prononcer la nullité de la mise à pied ainsi que son maintien au sein du SOCIETE1.).

Le SOCIETE1.) conclut à l'incompétence de la Présidente du tribunal du travail pour connaître des demandes de PERSONNE1.) basées sur les articles L.246-4 et L.253-1 du Code du travail. La procédure des prédicts articles serait réservée au salarié en cas de résiliation du contrat de travail. Or, PERSONNE1.) n'aurait pas été licenciée, elle serait toujours salariée du SOCIETE1.). A défaut de disposition spéciale, la Présidente du tribunal du travail ne serait pas compétente pour prononcer la nullité d'une mise à pied d'un délégué du personnel. Décider le contraire reviendrait à accorder une protection absolue au salarié délégué du personnel. Par ailleurs, seul le tribunal du travail serait compétent pour statuer sur une demande de réintégration.

A titre subsidiaire, le SOCIETE1.) conteste formellement l'existence de tout fait de harcèlement moral ainsi que de tout manquement au principe d'égalité de traitement.

Les faits à la base de la mise à pied n'étant pas en relation avec les prétendus faits, la jurisprudence citée par la requérante, une ordonnance n° 179/25 du 1er août 2025, ne serait pas applicable.

Le salarié licencié se trouvant dans une situation distincte de celle du délégué du personnel mis à pied avec maintien de salaire, aucune inégalité devant la loi ne saurait être retenue.

## Appréciation

Aux termes de l'article L.246-4 du Code du travail :

- 1) Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral de la part de*

*l'employeur ou de tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.*

- 2) *De même, un salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des faits relatifs au harcèlement moral.*
- 3) *Toute disposition ou tout acte contraire aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.*

*En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, 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, paragraphe 4 [...].*

Aux termes de l'article L.253-1 du Code du travail :

*Aucune personne visée à l'article L. 251-2 ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.*

*De même personne ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 251-1 du Code du travail ou pour les avoir relatés.*

*Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.*

*En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié dont les relations de travail sont régies par le statut de salarié tel qu'il résulte notamment du Titre II du Livre Premier du Code du travail, peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, 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, paragraphe (4) du Code du travail [...].*

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, 7<sup>ème</sup> ch., 4 juin 2014, n° 40720 du rôle).

Les articles L.246-4 et L.253-1 du Code du travail n'ouvrent pas au délégué du personnel, qui s'estime victime d'une mesure de représailles, une action en nullité d'une mise à pied et en réintégration, la procédure du prédit article étant une procédure ouverte au salarié licencié.

En l'espèce, à défaut de licenciement, la salariée mise à pied se trouve à l'heure actuelle toujours au service de la partie défenderesse.

Il s'ensuit que le moyen tiré de la rupture du principe d'égalité devant la loi est dénué de pertinence dans la présente affaire.

Par ailleurs, la mise à pied des délégués du personnel ne constitue pas une sanction par elle-même, mais une mesure d'attente qui entame la procédure de résolution judiciaire du contrat pour faute grave.

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. En cas de mise à pied pour faute grave, le délégué peut demander à la juridiction du travail de se prononcer sur le maintien de son salaire et demander au président de la juridiction du travail, 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.

En l'espèce, PERSONNE1.) a déposé le 19 septembre 2025 une requête devant la Présidente du tribunal du travail pour voir ordonner le maintien de sa rémunération.

Par ordonnance du 4 novembre 2025, numéro 3498/2025 du répertoire, la Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg a ordonné le maintien du salaire de la requérante au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige opposant les parties.

Suivant développements des parties, le SOCIETE1.) a déposé une demande en résolution judiciaire du contrat de travail devant le tribunal du travail de et à Luxembourg.

La procédure intentée devant le président du tribunal du travail n'étant pas prévue et les règles de compétence étant d'ordre public, la Présidente du tribunal du travail, statuant seul, doit dès lors se déclarer incompétente pour connaître de ces demandes.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile est à déclarer non fondée.

**PAR CES MOTIFS:**

Le juge de paix, Patricia HEMMEN, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg en application de l'article L.246-4 et L.253-1 du Code de travail, contradictoirement et en premier ressort ;

se déclare matériellement incompétente pour connaître des demandes de PERSONNE1.) en nullité de la mise à pied et en réintégration ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et en déboute ;

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

Ainsi prononcé le 10 mars 2026 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**