

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°5/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du neuf janvier deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2023-00720 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

L'SOCIETE1.), établissement scolaire régi par le droit public, établie à ADRESSE1.), L-ADRESSE2.), représentée par son directeur actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Laura GEIGER de Luxembourg du 10 mai 2023,

comparaissant par la société anonyme SCHILTZ & SCHILTZ, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B220251, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Anne FERRY, avocat à la Cour,

et :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE3.),

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparaissant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Par contrat de travail à durée indéterminée du 3 septembre 2012, PERSONNE1.) a été engagé par l'établissement scolaire de droit public SOCIETE1.) (ci-après « l'SOCIETE1.) ») en qualité de technicien informatique.

PERSONNE1.) a été élu membre effectif de la délégation du personnel lors des élections sociales de 2019.

Par courrier du 14 novembre 2022, l'SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) une mise à pied immédiate sur base de l'article L.415-10 du Code du travail.

Par requête du 4 janvier 2023, l'SOCIETE1.) a fait convoquer PERSONNE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins d'acter que la demande vaut pour autant que de besoin demande reconventionnelle à la demande en maintien de salaire formulée par PERSONNE1.) enrôlée sous le numéro L-TRAV-669/22, de déclarer sa demande recevable et de se déclarer compétent pour en connaître.

Au fond, l'SOCIETE1.) a conclu à voir prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail qui lie les parties avec effet au jour de la notification de la mise à pied du 14 novembre 2022 pour faute grave à PERSONNE1.), à voir dire qu'PERSONNE1.) sera tenu de lui restituer les sommes perçues à titre de rémunération depuis le 14 novembre 2022 et à le voir condamner au paiement de la somme de 5.000 euros au titre des salaires indûment perçus depuis la notification de la mise à pied.

Elle a sollicité l'autorisation de procéder à la rectification des fiches de salaire et aux déclarations rectificatives auprès des administrations concernées, l'allocation d'une indemnité de procédure de 500 euros, la majoration des condamnations aux intérêts légaux ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par jugement du 31 mars 2023, le tribunal du travail a déclaré irrégulière la mise à pied prononcée par l'SOCIETE1.) à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier daté du 14 novembre 2022, a annulé cette mise à pied et a dit non fondée la demande en résolution du contrat de travail conclu le 3 septembre 2012. Le tribunal a rejeté la

demande de l'SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et l'a condamnée à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros. Le tribunal a rejeté la demande en exécution provisoire du jugement et a condamné l'SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que la lettre de mise à pied est suffisamment précise, mais que la réalité et la gravité des reproches ne se trouvent pas établies.

Par acte d'huissier de justice du 10 mai 2023, l'SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 31 mars 2023, qui lui a été notifié le 17 avril 2023.

Elle demande à la Cour, par réformation, à voir dire que les motifs invoqués à l'encontre d'PERSONNE1.) sont suffisamment précis, sont avérés et présentent un caractère de gravité suffisante pour justifier la mise à pied ainsi que la résolution du contrat de travail, à voir dire que la mise à pied notifiée à PERSONNE1.) le 14 novembre 2022 est régulière et justifiée, partant à voir prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail qui lie les parties avec effet au jour de la notification, le 14 novembre 2022, et à voir condamner PERSONNE1.) à lui restituer les sommes perçues à titre de rémunération depuis le 14 novembre 2022, évalués selon le dernier état des conclusions à 108.825,93 euros bruts.

Elle demande à se voir autoriser à procéder à la rectification des fiches de salaire y afférentes et à procéder aux déclarations rectificatives auprès des administrations concernées.

Elle sollicite la majoration des condamnations aux intérêts légaux à partir du 14 novembre 2022, sinon à compter de l'échéance légale de trois mois telle que prévue par l'article 415-10 (4) du Code du travail, sinon à partir du dépôt de la demande en résolution (4 janvier 2023), sinon à compter de l'arrêt à intervenir, chaque fois jusqu'à solde, à se voir décharger de toute condamnation prononcée à son encontre sur base du jugement entrepris, et à voir condamner l'intimé à lui payer, selon le dernier état des conclusions, une indemnité de procédure de 5.000 euros et à supporter les frais et dépens des deux instances.

Pour autant que de besoin, elle formule aux termes de ses conclusions en réplique du 17 janvier 2024 une offre de preuve par témoins.

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu que la lettre de mise à pied est suffisamment précise. Il conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris et sollicite une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

DISCUSSION :

Quant au caractère précis de la lettre de mise à pied :

Le tribunal du travail a retenu que la lettre de mise à pied du 14 novembre 2022 répond aux exigences de précision requises par la loi et la jurisprudence, dans la mesure où elle permet indéniablement au délégué de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'exercer son contrôle.

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu que l'imprécision de la lettre de mise à pied serait « *manifeste* » et que l'appelante chercherait à rajouter des reproches qui n'auraient pas figuré dans la lettre de mise à pied, notamment le reproche tiré d'une prétendue insécurité de la porte d'entrée au bureau informatique ainsi que les reproches énoncés dans le cadre de l'ouverture d'une procédure disciplinaire.

La lettre de mise à pied du 14 novembre 2022 a été reproduite au jugement entrepris et la Cour y renvoie en ce qui concerne son contenu exact.

Conformément aux dispositions 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.* »

L'énonciation du ou des motifs doit ainsi répondre aux exigences suivantes :

- elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif ;
- elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture ;
- elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir constaté, en résumé, que la lettre de mise à pied contient d'abord un rappel des tâches et des responsabilités d'PERSONNE1.), pour ensuite indiquer qu'en

date du 25 octobre 2022, l'employeur aurait découvert qu'PERSONNE1.) n'aurait pas rangé sa clé USB contenant les mots de passe de l'intégralité des accès du système informatique des postes des équipes pédagogiques dans le coffre-fort installé dans les bureaux de la direction, mais que la clé USB aurait été simplement entreposée dans le caisson du bureau d'PERSONNE1.) accessible à tout le monde. La clé USB non protégée, non cryptée aurait porté en outre la mention « *top secret* ».

L'SOCIETE1.) déclare encore avoir été informée le 26 octobre 2022 qu'PERSONNE1.) se serait connecté le 21 septembre 2022 à distance sur le réseau de l'employeur à l'aide du mot de passe « *administrateur* » au lieu d'utiliser son mot de passe personnel.

Par ailleurs, les 9 et 10 novembre 2022, il aurait en outre été constaté que les bandes de sauvegarde seraient stockées sans aucune protection, que la salle de serveur ne serait pas rangée et que la porte de la salle de serveur aurait été faiblement sécurisée.

L'employeur reproche finalement à PERSONNE1.) des faits plus anciens qui auraient donné lieu à l'ouverture d'une procédure disciplinaire.

Il résulte dès lors clairement de la lettre de mise à pied que SOCIETE1.) énonce quatre catégories de reproches à l'encontre d'PERSONNE1.), à savoir 1) des faits en relation avec la clé USB « *Top Secret* », 2) le reproche tenant à la connexion à distance via son compte administrateur ; 3) des négligences concernant les sauvegardes périodiques et 4) des faits remontant à plus d'un mois.

A l'instar du tribunal du travail, la Cour retient que l'énonciation de ces quatre reproches est suffisamment précise pour permettre au délégué de comprendre ce qui lui est reproché et au juge d'exercer son contrôle.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a rejeté le moyen d'PERSONNE1.) tiré de l'imprécision de la lettre de mise à pied.

Quant aux faits anciens :

L'SOCIETE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu que les faits plus anciens ne sauraient revivre et justifier la mise à pied avec effet immédiat du 14 novembre 2022, en l'absence de preuve d'une faute grave nouvelle justifiant cette mise à pied.

Les faits anciens visés sont ceux ayant conduit la direction de l'SOCIETE1.) à entamer une procédure disciplinaire à l'encontre du salarié et énoncés dans un courrier de convocation à un premier

entretien du 27 juin 2022 ainsi que le reproche énoncé dans un courriel du supérieur hiérarchique du salarié du 28 juin 2022 lui reprochant une négligence dans le renouvellement des licences *Microsoft Office 365*.

L'SOCIETE1.) fait valoir qu'il ne serait pas nécessaire que les deux lettres d'ouverture de la procédure disciplinaire (celle du 27 juin 2022 et celle du 4 juillet 2022) soient jointes à la lettre de mise à pied pour permettre à l'employeur de se prévaloir des faits y décrits. Il suffirait que l'employeur se soit prévalu de ces deux lettres, bien connues du salarié et contenant des faits suffisamment précis pour pouvoir être compris par le salarié et analysés par la Cour. Ces faits plus anciens viendraient appuyer les faits plus récents et permettraient de démontrer que l'attitude de négligence généralisée du salarié s'inscrivait dans la durée et que les négligences fautives récentes, commises à un moment où la confiance de l'employeur placée dans le salarié aurait déjà été fragilisée, aurait fini par rompre définitivement toute confiance en lui.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris sur ce point spécifique, sinon conteste formellement les faits invoqués, qui ne seraient de surcroît ni réels, ni sérieux, ni suffisamment graves pour justifier une résolution judiciaire du contrat de travail d'un délégué du personnel. Il fait valoir que ces faits anciens auraient été débattus lors d'une réunion du 15 juillet 2022, suite à l'ouverture d'une procédure disciplinaire, que la procédure disciplinaire aurait été abandonnée en raison du fait que le principe du contradictoire n'aurait pas été respecté puisqu'il n'aurait jamais reçu communication du deuxième rapport dressé par la société SOCIETE2.), consultant externe, qui était à la base de la procédure disciplinaire et à laquelle la lettre de convocation avait fait référence. Il conclut à voir dire que la procédure disciplinaire de juin 2022, abandonnée, ne serait « *d'aucune façon liée* » à la mise à pied intervenue en novembre 2022.

Il fait encore valoir que le reproche d'avoir négligé le processus de renouvellement des licences *Microsoft Office 365* serait trop ancien et ne se serait pas suffisamment grave pour justifier la mise à pied.

Appréciation de la Cour :

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. »

La Cour de cassation a retenu qu'en vertu de l'article L.124-10 paragraphe 6 du Code du travail, la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci, et qu'il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail (Cour de cassation, 8 décembre 2016, n°94/16).

Cette jurisprudence étant parfaitement transposable à la mise à pied d'un délégué du personnel tel qu'en l'espèce, la Cour retient, contrairement à l'opinion du tribunal du travail, que l'employeur, afin de justifier le bien-fondé d'une mise à pied, peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de faits récents. Il appartient dans cette hypothèse à la juridiction du travail de procéder à une analyse globale et d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la mesure prise.

Il n'est pas nécessaire que les incidents plus anciens soient similaires à ceux survenus dans le délai légal (Cour d'appel, 7 décembre 2023, n°CAL-2022-00141 du rôle).

Outre le fait que la précision desdits faits anciens ne se trouve pas critiquée par le salarié, il y a lieu de constater qu'il résulte de la lettre de mise à pied du 14 novembre 2022 que l'*SOCIETE1*.) a énoncé, en tant que quatrième catégorie de faits, le reproche lié aux faits anciens ayant donné lieu à l'ouverture d'une procédure disciplinaire, procédure qui n'a pas abouti, en raison d'une violation du principe du contradictoire. Il s'agit des faits relatifs à une dépense de 470.000 euros pour l'acquisition d'infrastructures réseau et wifi de la marque *Extreme network* et absence de wifi au secondaire, à une négligence du logiciel de bibliothèque et à une discussion avec une utilisatrice d'un projet de renouvellement d'iPads. La lettre de mise à pied fait encore référence à un courriel du supérieur hiérarchique du salarié du 28 juin 2022 lui reprochant une négligence dans le renouvellement des licences *Microsoft Office 365*. L'énonciation des faits anciens étant claire, elle est suffisamment précise.

Si, contrairement à l'affirmation de l'employeur, la lettre de mise à pied ne fait pas expressément référence aux deux courriels des 27 juin et 4 juillet 2022 adressés au salarié dans le cadre de la procédure disciplinaire, étant donné qu'elle ne mentionne que le seul courriel du 27 juin 2022, il n'en reste pas moins que ces faits, critiqués par

l'employeur au mois de juin 2022, soit moins de cinq mois avant la lettre de mise à pied, ne sont pas trop anciens pour être pris en compte dans l'appréciation de la gravité des fautes récentes invoquées par l'employeur. A cela s'ajoute que si les faits en tant que tels sont distincts des faits récents, il n'en reste pas moins qu'ils dénotent la même attitude que celle dénoncée par les faits récents et s'inscrivent dès lors dans le même contexte du reproche tiré de la négligence généralisée du salarié par rapport à sa fonction d'assurer la sécurité informatique de l'école.

Ils sont partant à prendre en considération dans l'appréciation du caractère grave des reproches invoqués.

Quant aux faits qui n'auraient pas été mentionnés dans la lettre de mise à pied :

L'SOCIETE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu que le reproche tenant au stockage de la clé USB dans le bureau non sécurisé des préparateurs informatiques constitue un fait nouveau par rapport à la lettre de mise à pied.

Elle fait valoir avoir énoncé ce reproche à la page 5 de la lettre de mise à pied, puisqu'elle y aurait indiqué que la clé était conservée « *dans un endroit non sécurisé et non surveillé* ».

La Cour constate que le reproche que la clé était conservée « *dans un endroit non sécurisé et non surveillé* » se trouve énoncé par l'appelante à la page 3 de la lettre de mise à pied.

Il résulte du jugement entrepris que le débat concernant la porte de bureau non sécurisée est né suite au moyen de défense invoqué par le salarié qui a invoqué que, même si le caisson du tiroir du bureau n'était pas sécurisé, il en serait différent de l'accès même à la salle faisant fonction de bureau des techniciens informatiques, de sorte que la clé aurait été conservée dans un endroit sécurisé.

Il ne s'agit dès lors pas d'un reproche formulé par l'employeur, mais d'une réplique de celui-ci à un argument de défense du salarié.

Contrairement au tribunal du travail, la Cour retient dès lors qu'il ne s'agit pas d'un fait nouveau par rapport à la lettre de mise à pied, mais d'une argumentation entamée par le salarié dans le but de minimiser l'impact du défaut de sécurisation du caisson du bureau où se trouvait la clé USB « *top secret* ».

PERSONNE1.) demande à voir écarter des débats des reproches formulés aux termes des conclusions de l'appelante qui n'auraient pas

figuré dans la lettre de mise à pied, étant donné que seule la mise à pied fixe les termes du débat devant les juridictions.

Il s'agirait, selon le dernier état des conclusions de l'intimé, des reproches suivants:

- absence de collaboration à la « *roadmap* » IT et à l'audit SOCIETE2.), obstructions et non-respect des échéances fixées ;
- absence de respect des instructions de la hiérarchie ; pris d'initiative de consacrer du temps à un projet non validé « tables pour les conseils de classe »
- abandon de poste (en vue d'échanger et d'engager l'école envers un utilisateur interne)
- comportement insolent vis-à-vis du directeur de l'école, non-respect des instructions reçues en matière d'heures supplémentaires
- refus caractérisé depuis plusieurs mois de procéder à la correction d'une formule d'un tableau de bord de suivi des coûts d'impression pédagogiques
- non-respect des obligations prévues aux articles L.415-1 du Code du travail : obligations horaires, obligations d'information préalable, non-respect de la bonne marche de l'école.

PERSONNE1.) soutient que dans la mesure où l'appelante n'aurait pas indiqué dans la mise à pied tous ces reproches portant sur la période de mai 2021 à juin 2022, elle ne les aurait pas considérés comme étant suffisamment graves pour les invoquer dans le cadre de la mise à pied et que dès lors elle serait censée les avoir abandonnées.

L'SOCIETE1.) conteste avoir invoqué des faits nouveaux, soutenant que ces faits ne sont exposés qu'afin d'établir la gravité des faits invoqués dans la lettre de mise à pied.

Aux termes de l'article L.124-11 (3) alinéa 2 du Code du travail, « *l'employeur peut en cours d'instance apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés* ». Cette possibilité offerte à l'employeur par le précité article à voir ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs. Ainsi, il n'est pas permis à l'employeur d'y apporter des modifications substantielles ni des détails ou des faits nouveaux sortant du cadre des faits reprochés au salarié dans la lettre de motivation (Cour d'appel 9 juillet 2015, n°41602).

En l'espèce, l'SOCIETE1.) invoque des faits supplémentaires par rapport au reproche relatif aux manquements professionnels d'PERSONNE1.) qui se résumeraient en une attitude de négligence généralisée. Ces faits supplémentaires ne se trouvent cependant pas énoncés aux termes de la lettre de mise à pied. Ils ne constituent pas

de simples précisions complémentaires aux faits y énoncés pour se référer à d'autres faits similaires que ceux énoncés.

C'est dès lors à juste titre que PERSONNE1.) fait valoir qu'il s'agit de faits nouveaux par rapport aux reproches énoncés dans la lettre de mise à pied, de sorte qu'il y a lieu de les écarter des débats.

Quant au caractère réel et grave des reproches :

La qualité de membre de la délégation du personnel n'étant pas contestée en l'espèce, les dispositions de l'article L.415-10 du Code du travail relatives à la protection spéciale contre le licenciement sont applicables.

Le prédit article confère aux délégués et personnes assimilées pendant un certain laps de temps une protection spéciale contre le licenciement. Néanmoins, en cas de faute d'un délégué ou d'une personne assimilée, l'employeur reste autorisé à suspendre le contrat de travail par une mise à pied immédiate en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail. Pour justifier cette mesure, la faute doit revêtir une certaine gravité de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la continuation des relations de travail

Si l'article L.415-10 du Code du travail ne renvoie pas expressément à l'article L.124 du Code du travail, il n'y a cependant pas lieu de faire une différence entre la faute grave telle qu'elle y est définie et celle de l'article L.415-10 du Code du travail.

Pour qu'il y ait faute grave permettant la résolution judiciaire du contrat de travail du salarié-délégué, il faut que le fait imputé au salarié soit tel que son maintien ne peut être toléré plus longtemps sans nuire à l'entreprise. Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité et de la gravité du fait imputé et il appartient à la juridiction d'apprécier sur base des éléments fournis par la partie demanderesse le bien-fondé de la demande en résolution du contrat de travail.

Il est de jurisprudence constante en la matière que la faute d'un délégué ne doit pas être plus lourde que celle d'un collègue qui n'a pas cette qualité, le raisonnement contraire serait plutôt admissible si l'on admet qu'un délégué doit servir d'exemple aux autres membres du personnel (cf. Cour d'appel, 12 février 1998, n° 20670 du rôle).

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges doivent tenir compte de son degré d'instruction, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et, en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa

responsabilité. Ils doivent également tenir compte des conséquences du licenciement.

La faute reprochée au salarié doit être particulièrement grave de nature à ruiner la confiance de l'employeur dans son salarié et à rendre impossible la continuation des relations de travail. Une faute intentionnelle n'est toutefois pas requise.

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave par lui invoquée et le cas échéant au salarié d'établir les faits ou les éléments justificatifs.

En l'espèce, la Cour constate que pour apprécier le caractère réel et grave des reproches formulés par l'employeur à l'égard d'PERSONNE1.) sur base de la lettre de mise à pied du 14 novembre 2022, le tribunal du travail a procédé à l'appréciation d'attestations testimoniales produites en cause de part et d'autre par les parties. Parmi les attestations testimoniales invoquées par l'employeur figurent celle de PERSONNE2.), « *IT project coordinator* » et « *co-worker* » d'PERSONNE1.), et celle de PERSONNE3.), « *head of Unit ICT and Statistics* », travaillant auprès du secrétariat général des ENSEIGNE1.). Le salarié invoque de son côté une attestation testimoniale de PERSONNE4.). Ces attestations testimoniales, rédigées en langue anglaise, ne sont pas accompagnées soit d'une traduction établie par un traducteur assermenté, soit d'une traduction libre.

La loi du 24 février 1984 sur le régime des langues prévoit en son article 3 sous l'intitulé « *Langues administratives et judiciaires* » qu'en matière administrative, contentieuse ou non contentieuse, et en matière judiciaire, il peut être fait usage des langues française, allemande ou luxembourgeoise, sans préjudice des dispositions spéciales concernant certaines matières.

Cette disposition vise l'usage des langues pratiquées au prétoire et dans les écrits judiciaires, tels notamment les jugements, les conclusions échangées entre parties au litige et les offres de preuve. Les attestations testimoniales ainsi que les déclarations recueillies par voie d'enquête sont destinées à éclaircir le juge sur des faits litigieux dont les tiers ont eu connaissance. Elles constituent un élément de la procédure d'instruction devant la juridiction saisie et ne sauraient être rédigées dans une autre langue que celles visées à l'article 3 précité.

Dans un souci d'une bonne administration de la justice, la Cour estime dès lors nécessaire de renvoyer le dossier aux parties afin de leur permettre de se conformer au régime des langues des actes de procédure en matière judiciaire et de verser soit des traductions

établies par un traducteur assermenté, soit des traductions libres des attestations testimoniales versées en langue anglaise.

Il y a lieu de réserver les droits des parties et les frais.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel;

rouvre les débats afin de permettre aux parties de produire en cause les attestations testimoniales rédigées en langue anglaise, accompagnées soit d'une traduction établie par un traducteur assermenté, soit d'une traduction libre ;

renvoie le dossier devant le magistrat de la mise en état ;

réserve les droits et moyens des parties ainsi que les frais.