

Rép. no. 15 /25
L-TRAV-776/24

O R D O N N A N C E

rendue à l'audience du lundi, 6 janvier 2025

par Nous, Simone PELLÉS, juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du travail de et à Luxembourg, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG,

en application de l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du Code de travail,

DANS LA CAUSE ENTRE

ENTRE :

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

**demanderesse principale
défenderesse sur reconvention,**

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

ET :

la société anonyme SOCIETE1.),

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,

défenderesse principale

demanderesse par reconvention,

comparant par SCHILTZ & SCHILTZ SA, société anonyme, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220251, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, établie et ayant son siège social à L-1610 Luxembourg, 24-26, Avenue de la Gare, représentée pour les besoins de la présente cause par Maître Anne FERRY, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse.

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 11 novembre 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 5 décembre 2024, 9 heures, salle JP.0.02.

Après une remise contradictoire l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 12 décembre 2024, 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Maximilien LEHNEN se présenta pour la partie demanderesse et Maître Anne FERRY se présenta pour la partie défenderesse.

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

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

ORDONNANCE QUI SUIVRAIT:

PROCEDURE

Par une requête déposée le 11 novembre 2024 au greffe du tribunal du travail de et à Luxembourg, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le Président du tribunal du travail aux fins de s'y entendre ordonner le maintien de son salaire au-delà de la durée de trois mois en attendant la solution définitive du litige.

PERSONNE1.) requiert encore d'ordonner l'exécution provisoire de la présente ordonnance.

Enfin, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience du 12 décembre 2024, la société anonyme SOCIETE1.) a formulé une demande reconventionnelle en résolution judiciaire du contrat de travail avec effet au jour de la mise à pied du 10 octobre 2024. Cette demande reconventionnelle avait déjà été déposée au dossier à l'audience du 5 décembre 2024.

En outre, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé la condamnation de PERSONNE1.) à la restitution sinon au remboursement des salaires perçus depuis sa mise à pied avec les intérêts de retard à courir à partir de leurs décaissements respectifs sinon à partir de l'ordonnance à intervenir.

Finalement, la société anonyme SOCIETE1.) a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

FAITS ET MOYENS DES PARTIES

Suivant un contrat de travail à durée indéterminée conclu entre la société anonyme SOCIETE2.) et PERSONNE1.), ce dernier a été engagé en la qualité de « *head of IT, IT Security and IT Compliance* » avec effet au 15 juillet 2021.

Aux termes d'un avenant ayant pris effet le 15 avril 2022, PERSONNE1.) a pris la fonction de « *CISO/Head of Information Security* », puis depuis fin 2023, il a occupé la fonction de « *Head of Tech Risk and Tech Compliance* ».

Lors d'une assemblée générale extraordinaire tenue en date du 12 octobre 2022, la société anonyme SOCIETE2.) a modifié sa dénomination sociale pour prendre la dénomination de SOCIETE1.).

Depuis les élections sociales en 2024, PERSONNE1.) est délégué du personnel.

Par un courrier recommandé du 10 octobre 2024, il a été mis à pied pour faute grave.

Ledit courrier de mise à pied se trouve reproduit dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie.

A l'appui de sa demande en maintien de sa rémunération en attendant la solution définitive du litige, PERSONNE1.) fait plaider en premier lieu que les motifs invoqués par l'employeur n'auraient pas été portés à sa connaissance dans le délai d'un mois.

En outre, il conteste formellement les faits invoqués par l'employeur dans la lettre de mise à pied qui ne seraient pas énoncés avec la précision exigée par la loi et ne présenteraient aucun caractère réel et grave. Selon lui, ils ne sauraient justifier une mise à pied avec effet immédiat.

PERSONNE1.) considère dès lors que sa mise à pied ne serait pas régulière en apparence et il demande partant le maintien de son salaire au-delà de trois mois jusqu'à la décision définitive du litige.

PERSONNE1.) soulève en outre lieu l'irrecevabilité de la demande reconventionnelle en résolution du contrat de travail formulée par la partie défenderesse à défaut de compétence matérielle du président du tribunal du travail pour en connaître.

La société anonyme SOCIETE1.) estime que les motifs graves justifiant la mise à pied du requérant seraient indiqués avec une précision suffisante et seraient réels et graves.

Ainsi, le fait pour un « CISO » d'une société active dans le domaine de paiements électroniques réglementée par la CSSF, de s'envoyer de façon récurrente des mails de son adresse professionnelle sécurisée vers son adresse privée contenant en partie des informations confidentielles, serait inacceptable et de nature à rendre définitivement impossible la relation de travail.

Quant au délai d'un mois pour invoquer la faute grave, elle considère avoir respecté ce délai étant donné que depuis le 8 avril 2024, PERSONNE1.) se serait trouvé en incapacité de travail. Le délai aurait donc été suspendu pendant la maladie du salarié.

L'apparence de régularité serait dès lors donnée et elle conclut au rejet de la demande en maintien du salaire.

En ce qui concerne sa demande reconventionnelle en résolution judiciaire du contrat de travail, elle conclut à la compétence *ratione materiae* du président du tribunal du travail pour en connaître.

A titre tout à fait subsidiaire et pour autant que de besoin, elle a formulé une offre de preuve par témoins afin d'établir les motifs gisant à la base de la mise à pied du requérant. Cette offre de preuve est constituée par une traduction en langue française de la lettre de mise à pied du 10 octobre 2024.

PERSONNE1.) s'est opposé à cette offre de preuve au motif qu'en matière sommaire, les mesures d'instruction ne seraient pas permises.

MOTIFS DE LA DECISION

- *Quant à la demande de rejet d'une pièce*

A l'audience du 12 décembre 2024, PERSONNE1.) a sollicité le rejet d'une attestation testimoniale rédigée par PERSONNE2.) lui communiquée tardivement par la partie défenderesse, à savoir le jour de l'audience.

Il convient de rappeler que conformément à l'article 64 du Nouveau Code de procédure civile, les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les éléments de preuve qu'elles produisent afin que chacune soit à même d'organiser sa défense.

Aux termes de l'article 279, alinéa 1^{er} du Nouveau Code de Procédure Civile, il est disposé que : « *La partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance.* »

L'article 282 du même code dispose que « *Le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.* »

La communication des pièces a pour objectif de porter à la connaissance de l'adversaire les documents écrits préexistants invoqués par le demandeur pour fonder ses prétentions ou par le défendeur pour arguer du rejet de la demande. Toute pièce qui n'est pas communiquée en temps utile est écartée des débats. L'appréciation du caractère utile de communication incombe à la juridiction saisie du litige. Cette communication doit se faire suffisamment tôt. (cf. Thierry HOSCHEIT, Le droit judiciaire privé, nos 539, 540 et 541).

En ce qui concerne l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.), il convient de constater qu'elle a été communiquée de façon tardive au mandataire du requérant.

D'autre part, cette attestation testimoniale n'est pas conforme pas aux critères énoncés à l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile en ce qu'elle ne comprend pas en annexe une copie d'un document officiel justifiant l'identité de son auteur.

Dès lors, il y a lieu de l'écarter des débats l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.).

- *Quant à la recevabilité des demandes*

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* ».

La société SOCIETE1.) a procédé à la mise à pied de PERSONNE1.) par un courrier recommandé du 10 octobre 2024, réceptionné par lui le 11 octobre 2024.

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 11 novembre 2024.

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

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

La société SOCIETE1.) demande reconventionnellement la résiliation sinon la résolution du contrat de travail conclu avec PERSONNE1.).

PERSONNE1.) estime que le président du tribunal du travail serait matériellement incompétent pour connaître de la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) conformément aux jurisprudences rendues par la cour d'appel.

La société SOCIETE1.) estime que le président du tribunal du travail serait compétent pour connaître de sa demande reconventionnelle.

Elle fait plaider que l'article L.415-10 du Code du travail permettrait à l'employeur de présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail si le délégué a introduit une demande en maintien du salaire.

Elle invoque à cet égard une ordonnance rendue par le président du tribunal de travail de Diekirch en date du 25 octobre 2019.

Le tribunal de ce siège fait à ce sujet siennes les plaidoiries de la partie défenderesse pour les adopter dans leur intégralité, à savoir qu'il y a lieu de se référer à la jurisprudence constante de la cour d'appel et du tribunal du travail de Luxembourg, plus récente, et non pas à une décision isolée du tribunal de travail de Diekirch.

Ainsi, aux termes de l'article L.415-10 (5) alinéa du Code du travail :

« L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail. »

L'article précité indique « *juridiction du travail* » et non pas « *président de la juridiction du travail* » en ce qui concerne une éventuelle demande reconventionnelle à présenter par l'employeur.

Ainsi cette demande reconventionnelle ne se conçoit que dans le cadre d'une demande du délégué devant le tribunal du travail en constatation de la résiliation du contrat de travail et en condamnation de l'employeur au paiement de dommages et intérêts telle que prévue par l'article L.415-10 (4) alinéa 6 du Code du travail :

« 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. [...] »

Une compétence du président du tribunal du travail pour connaître de la demande reconventionnelle de l'employeur en résolution du contrat de travail est inconcevable, dès lors que le président du tribunal du travail serait amené à statuer dans le cadre de la même instance sur l'apparence d'une faute grave à la base de la mise à pied prononcée et sur la réalité de cette même faute grave en ce qui concerne la demande reconventionnelle de l'employeur en résolution du contrat de travail.

En outre, admettre cette compétence du président du tribunal du travail reviendrait à instaurer une dualité de régime, alors que les demandes en résolution introduites par voie principale seraient jugées par le tribunal du travail en formation collégiale, tandis que les demandes en résolution introduites par voie reconventionnelle seraient jugées par le président du tribunal du travail siégeant seul.

En conséquence, il y a lieu de retenir que la demande reconventionnelle de l'employeur prévue à l'article L.415-10 (5) alinéa 1^{er} du Code du travail doit être introduite devant le tribunal du travail, de sorte que le président du tribunal du travail doit se déclarer matériellement incompétent pour connaître de la demande reconventionnelle de l'employeur.

Il suit de l'ensemble des considérations qui précèdent que la connaissance de la demande de l'employeur en résolution judiciaire du contrat de travail prévue par l'article L.415-10 (5) alinéa 1^{er} du Code du travail, que ce soit par voie principale ou par voie reconventionnelle, ne relève pas des attributions du président du tribunal du travail.

Dès lors, la présidente du tribunal du travail, conformément à ce qui précède et en vertu de la jurisprudence constante doit se déclarer incompétente *ratione materiae* pour connaître de la demande reconventionnelle de celle-ci.

(voir en ce sens un arrêt de la troisième chambre de de la cour d'appel du 16 juin 2022, numéro CAL-2020-00216, un arrêt de la huitième chambre de la cour d'appel du 25 mai 2023 numéro CAL-2023-00248 ainsi qu'un jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 7 mars 2024, numéro 875/24).

- *Quant à l'apparence de régularité de la mise à pied*

En l'espèce, la mise à pied litigieuse se base, en résumé, sur l'envoi de mails internes et confidentiels de la société SOCIETE1.) de l'adresse électronique professionnelle et sécurisée de la société employeuse vers l'adresse électronique privée du requérant.

Il est encore reproché au requérant d'avoir menti en date du 6, respectivement en date du 7 décembre 2023, en prétendant que l'incident du 6 décembre 2023 aurait été le résultat d'une erreur et qu'il se serait agi d'un incident unique.

Dans la lettre de mise à pied, l'employeur indique que le premier fait aurait été constaté le 6 décembre 2023, qu'à la suite de cette découverte il aurait demandé des explications au requérant, que le lendemain, un membre de la direction l'aurait interrogé sur cet incident et que, compte tenu de la gravité du fait, une enquête interne aurait été menée.

En date du 8 avril 2024, un premier rapport serait parvenu à la société employeuse faisant état d'un grand nombre de courriels transférés de l'adresse électronique professionnelle vers l'adresse électronique privée du requérant sans cependant révéler le contenu des mails ainsi transférés.

Des recherches plus détaillées auraient été demandées par l'employeur. Dans la semaine de calendrier 19, il aurait reçu des informations supplémentaires.

Il s'agit des neuf exemples énoncés dans le courrier de mise à pied, à savoir des mails transférés de février 2022 à novembre 2023.

Le rapport définitif transmis à la société employeuse dans la 19^{ème} semaine de calendrier n'est pas versé aux débats.

En premier lieu, PERSONNE1.) a soulevé que l'employeur lui reprocherait aucun fait qui se serait produit dans le mois de la mise à pied.

Il s'étonne que la société employeuse n'aurait rien entrepris pendant quatre mois après la découverte de l'incident du 6 décembre 2023.

Il considère que ces faits trop anciens ne sauraient être invoqués pour justifier la mise à pied en l'absence de faute survenue dans le mois de la mise à pied.

La société SOCIETE1.) fait plaider que le délai d'un mois aurait été suspendu lorsque pendant l'arrêt de maladie continu du requérant à partir du 8 avril 2024.

Elle explique qu'après s'être rendue compte de l'incident du 6 décembre 2023, elle aurait réagi immédiatement. Les investigations entreprises auraient nécessité du temps puisqu'il fallait avoir recours à la société mère en Allemagne.

Elle considère que le fait déclencheur de la mise à pied aurait été le rapport du 8 avril 2023.

Or, en raison de l'incapacité de travail prolongée du requérant, elle aurait attendu jusqu'à l'expiration du délai de 26 semaines et même quelques jours au-delà de cette période avant de prononcer la mise à pied à l'égard de ce dernier.

Quant au moyen de tardiveté de l'employeur à invoquer les faits à la base de la mise à pied soulevé par le requérant, il y a lieu de se référer à l'article L.124-10 (6) du Code du travail, également applicable au délégué du personnel.

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.

Ainsi, 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.

Ce délai est suspendu pendant l'incapacité de travail du salarié.

En effet, dès lors que l'interdiction absolue, mais temporaire, de notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, même pour motif grave, pendant son incapacité de travail édictée par l'article L.121-6 (3) du Code du travail ne saurait avoir pour conséquence de priver l'employeur définitivement de son droit de licenciement pour motif grave à défaut d'avoir pu, en raison de la susdite interdiction légale, procéder à la résiliation du contrat de travail endéans le délai d'un mois à partir des faits qui en constituent la cause ou du jour où il en a eu connaissance, conformément à l'article L.415-10 (4) du Code, la suspension du droit de licencier édictée par l'article L.121-6 (3) comporte nécessairement une suspension corrélative de ce délai.

En l'espèce, il résulte des certificats médicaux versés en cause que PERSONNE1.) a été malade de façon continue du 8 avril 2024 jusqu'à la date de la mise à pied.

Conformément à ce principe, le délai d'un mois pour invoquer la faute du salarié a été suspendu pendant 26 semaines en vertu de l'article L.121-6 (3). Ce délai étant expiré, l'employeur a donc pu prononcer la mesure de mise à pied à l'encontre du requérant à supposer que le 8 avril 2024 soit à considérer comme la date à prendre comme point de départ du délai tel que la partie défenderesse l'a fait plaider.

En cas de contestation 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).

En l'espèce, eu égard aux contestations de PERSONNE1.) relatives à la date à laquelle l'employeur a eu connaissance des faits invoqués à l'appui de la mise à pied, la charge de la preuve afférente appartient donc à la société SOCIETE1.).

En l'espèce, il se dégage de lecture de la lettre de mise à pied du 10 octobre 2024 et de l'examen sommaire du dossier que la société employeuse a découvert un premier fait en date du 6 décembre 2023.

Elle a soutenu avoir réagi immédiatement en procédant à des investigations plus poussées qui ont dû être réalisées par la société mère située en Allemagne.

Il est constant en cause qu'un rapport initial a été reçue par la société SOCIETE1.) en date du 8 avril 2024.

Il ne ressort pas du courrier de mise à pied à quelle date ces investigations internes ont été sollicitées auprès de la société allemande. Il y est seulement indiqué ce qui suit : « *Mr PERSONNE3.) asked for an internal investigation to be carried out* ».

Il s'avère que « PERSONNE3.) » est le CEO de la société SOCIETE1.), PERSONNE3.).

La partie défenderesse a versé en cause une attestation testimoniale établie par PERSONNE3.).

PERSONNE3.) relate avoir été informé par PERSONNE4.) du fait découvert en date du 6 décembre 2023 et que, le lendemain, il a demandé des explications à PERSONNE1.). Celui-ci l'a informé « *qu'il s'agissait d'une erreur et d'un cas isolé* ».

PERSONNE3.) déclare que « *suite à cet entretien une investigation a été demandée auprès des services informatiques compétents de l'entreprise* ».

Force est de constater qu'PERSONNE3.) ne précise pas quand exactement cette investigation a été sollicitée.

Il est mentionné dans le rapport « *Internal Investigation of Employee in Luxembourg* » de la société SOCIETE3.) du 8 avril 2024 ce qui suit : « *Issue identified 2024-04-04 16.04 CET* ».

Il se dégage de la troisième page de ce rapport que les investigations ont été menées le 5 avril 2024.

Il est encore indiqué que : « *Next Steps In-depth analysis of suspected findings Approval requested on April 5th at 12.33 CET* ».

L'examen dudit rapport permet de retenir que l'enquête n'a été demandée par la société SOCIETE1.) qu'en date du 4 avril 2024.

Ce n'est donc pas l'enquête interne menée par la société SOCIETE3.) qui a nécessité beaucoup de temps puisqu'elle a apparemment été réalisée en une journée, mais la société SOCIETE1.) qui est restée inactive pendant presque quatre mois avant de découvrir l'existence des autres faits énoncés dans la lettre de mise à pied.

A l'instar des conclusions prises par le requérant, il convient de retenir que la société employeuse, ayant eu dès le 6 décembre 2023, des soupçons quant à l'ampleur des faits reprochés à PERSONNE1.) et quant à la sincérité de ses explications, aurait dû procéder aux vérifications nécessaires immédiatement après la découverte du premier incident ce qui n'aurait pas posé des problèmes.

L'argument de dire qu'il a fallu s'adresser au service informatique de la société allemande et que cela aurait pris du temps est contredit par le rapport d'investigation qui renseigne qu'il a été saisi seulement en date du 4 avril 2024 et qui s'est exécuté le lendemain.

Dès lors, à défaut d'explications et de preuves relatives à des investigations qui auraient nécessité beaucoup de temps et n'auraient donc pas pu se faire immédiatement, la société SOCIETE1.) n'est pas fondée à se prévaloir de telles investigations pour voir fixer à une date plus tardive sa prise de connaissance des faits invoqués à l'appui de la mise à pied de PERSONNE1.) (cf. en ce sens cour d'appel du 28.05.2016, n°40815).

Il convient encore de renvoyer à un arrêt de la Cour d'appel du 5 février 2012 (n°38666 du rôle), dans lequel il a été retenu que « *La date de la connaissance par l'employeur, visée à l'article L.124-10 (6), est celle à laquelle l'employeur, s'il avait géré son entreprise avec les diligences requises, aurait pu prendre connaissance des faits ou fautes qu'il entend reprocher à son salarié.* »

L'offre de preuve formulée par l'employeur n'est à cet égard pas pertinente.

Afin de pouvoir ordonner le maintien de la rémunération, le juge doit vérifier s'il y a apparence d'illégitimité de la sanction prise et il appartient à l'employeur de soumettre au juge les éléments nécessaires 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 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 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 au juge les éléments nécessaires propres à établir que la mise à pied a cette apparence.

Le délégué mis à pied doit pouvoir invoquer les mêmes garanties inscrites à l'article L.124-10 du Code du travail que le salarié qui ne l'est pas et, en particulier, celle énoncée au paragraphe (6) qui oblige celui qui se prévaut d'une faute grave de l'invoquer dans le mois du jour où il en a eu connaissance, sauf si les fautes commises antérieurement à ce délai sont invoquées à l'appui d'une nouvelle faute.

Il y a lieu de rappeler que 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.

En l'espèce, l'examen sommaire des éléments de la cause et des pièces versées aux débats ne permet pas de retenir avec certitude que l'employeur a respecté le délai d'un mois imposé par l'article L.124-10 (6) du Code du travail.

Dès lors, l'employeur n'a pas rapporté la preuve de l'apparence de régularité de la mise à pied de PERSONNE1.), de sorte qu'il persiste un doute sur la régularité et la légitimité de cette mise à pied.

En effet, la preuve de la régularité, du moins apparente, de la mise à pied ne résulte pas des éléments auxquels la présidente du tribunal du travail peut, en l'état actuel, avoir égard dans la présente action ayant pour unique but le maintien de la rémunération en attendant la solution définitive du litige.

En conséquence, il faut retenir qu'un 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 de PERSONNE1.) par courrier du 10 octobre 2024 a une apparence de régularité.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et d'ordonner le maintien de son salaire en attendant la solution définitive du litige.

PERSONNE1.) réclame finalement une indemnité de procédure d'un montant de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Il est en effet inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui 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 y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie requérante à la somme de 400 euros.

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.

PAR CES MOTIFS

Nous, Simone PELLER, juge de paix directeur adjoint de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail de Luxembourg en application de l'article L.415-10 (4) du Code de travail,

recevons la demande de PERSONNE1.) la pure forme;

donnons acte à la société anonyme SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle;

nous déclarons matériellement incompétent pour connaître de la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.);

déclarons fondée la demande de PERSONNE1.);

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

ordonnons l'exécution provisoire de la présente ordonnance;

déboutons la société anonyme SOCIETE1.) de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

condamnons la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 400 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamnons la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi prononcé en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix de Luxembourg, Cité Judiciaire, et a signé la présente ordonnance avec la greffière assumée.

s. Simone PELLÉS

s. Nathalie SALZIG