

Texte pseudonymisé

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

Rép. no 1823/25

L-TRAV-137/25

ORDONNANCE

rendue à l'audience publique du mercredi, 28 mai 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 L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de son ancien employeur - dûment convoqué - :

SOCIETE1.),

association sans but lucratif, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée 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 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 S.A R.L., 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 Jade MADERT, avocat à la Cour, 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 13 mars 2025 sous le numéro 137/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été appelées à l'audience publique du 23 avril 2025. L'affaire a ensuite subi deux remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 12 mai 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 12 mai 2025, Maître Pierre REUTER, s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Jade MADERT en remplacement de Maître Christian JUNGERS s'est présentée pour l'association sans but lucratif SOCIETE1.) (ci-après « l'association SOCIETE1. »).

A l'audience du 12 mai 2025, PERSONNE1.) s'est opposé à voir limiter les débats au problème relatif à la question de savoir si le tribunal du travail doit surseoir à statuer sur sa demande au motif qu'une instruction pénale est pendante devant le juge d'instruction.

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

Suivant un contrat de travail à durée indéterminée du 25 août 1997 conclu entre l'association SOCIETE1.) et PERSONNE1.), ce dernier a été engagé en la qualité de « cuisinier » avec effet au 25 août 1997.

Lors des élections sociales en mars 2024, il a été nommé délégué du personnel titulaire.

PERSONNE1.) est délégué à la sécurité et à la santé.

Par un courrier recommandé du 21 février 2025, il a été mis à pied pour faute grave.

La lettre de mise à pied est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

En résumé, l'employeur explique avoir mise à pied avec effet immédiat PERSONNE2.) en date du 13 novembre 2024 qui s'était « *auto déclarée* » déléguée libérée à 40 heures par semaine sans qu'une information n'ait été transmise à ce sujet par la délégation du personnel au chef d'entreprise au mépris de l'article L.415-5 (3) du Code du travail, d'avoir abandonné son poste de travail après avoir organisé une fête d'adieu et ce pendant son incapacité de travail couverte par un certificat médical et d'avoir été absente de façon injustifiée de son poste de travail à partir du 4 novembre 2024.

PERSONNE2.) a par la suite introduit une requête en maintien de salaire en date du 13 décembre 2024, conformément à l'article L. 415-10 du Code du travail à travers son conseil juridique Maître Maximilien LEHNEN.

Dans le cadre de la procédure de maintien de salaire de PERSONNE2.), son mandataire a versé plusieurs attestations testimoniales, notamment des attestations de PERSONNE3.), PERSONNE1.) et PERSONNE4.).

L'association SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir intentionnellement rédigé et fabriqué une fausse attestation testimoniale, ou du moins une attestation testimoniale contenant de fausses déclarations, afin de servir les intérêts d'une collègue de travail, également membre de la délégation du personnel et qui est actuellement en litige avec l'association en nuisant manifestement aux intérêts de la SOCIETE1.).

Elle indique encore spécifiquement qu'elle va introduire une plainte pénale pour fausse attestation testimoniale.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par une requête déposée le 13 mars 2025 au greffe du Tribunal du travail de et à ADRESSE3.), PERSONNE1.) a fait convoquer l'association SOCIETE1.) devant le Président du tribunal du travail aux fins de s'y entendre ordonner le maintien de sa rémunération au-delà de la durée de trois mois en attendant la solution définitive du litige.

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

Enfin, le requérant demande la condamnation de l'association SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que la condamnation de son ancien employeur aux frais et dépens de l'instance.

PERSONNE1.) soutient que la mise à pied du 21 février 2025 ne répondrait pas au critère de précision requis.

Il conteste formellement le motif tiré du prétendu caractère mensonger de l'attestation testimoniale, qui constituerait le principal motif invoqué par l'employeur. La mise à pied porterait encore atteinte à la liberté fondamentale du requérant de témoigner.

Il fait référence à une décision de la Cour de cassation française du 29 octobre 2013, n° 12-22.447, qui serait parfaitement transposable, qui aurait retenu que le licenciement prononcé en raison du contenu d'une attestation délivrée par un salarié au bénéfice d'un autre est atteint de nullité, sauf en cas de mauvaise foi de son auteur.

Il prétend que contrairement aux allégations de l'employeur, son attestation testimoniale correspondrait à la vérité et qu'il serait de bonne foi. PERSONNE2.) aurait bien été désignée deuxième déléguée libérée et PERSONNE5.), directrice générale, l'aurait répété à deux reprises.

La mise à pied notifiée à PERSONNE1.), serait une mesure de rétorsion à l'encontre de ce dernier, motivé par le fait que le requérant aurait témoigné dans le cadre d'une procédure opposant l'employeur et PERSONNE2.).

Il appartiendrait à l'employeur de faire valoir ses droits devant les instances compétentes, s'il estime que le requérant aurait établi un faux témoignage. PERSONNE1.) soutient partant que l'apparence de régularité de la mise à pied ferait clairement défaut.

Il invoque encore que selon l'article L.415-10 (4) du Code du travail, l'employeur ne pourrait pas invoquer un motif au-delà du délai d'un mois. L'attestation testimoniale serait datée du 28 décembre 2024, alors que la mise à pied aurait été notifiée en date du 21 février 2025. L'employeur affirmerait avoir pris connaissance de de l'attestation le 6 février 2023 et il lui appartiendrait d'en justifier.

En tout état de cause, l'apparence de régularité et de légitimité de la mise à pied ferait clairement défaut.

D'autre part, il fait valoir que la la surséance à statuer est inapplicable en matière de référé où le fond d'une demande n'est pas examiné. Il insiste sur le fait que le président du Tribunal de travail siégeant en matière de référé, siégerait selon les règles du référé et à titre provisoire.

Il soutient que le dépôt d'une plainte mettrait à néant la procédure du maintien de salaire et serait contraire à l'esprit de la loi.

Il donne encore à considérer que s'il est fait droit à sa demande en maintien du salaire et que si jamais le tribunal du travail qui statue sur le fond déclare la mise à pied justifiée, le délégué sera condamné le cas échéant à rembourser les salaires perçus en vertu de l'ordonnance présidentielle. Cette décision ne serait que provisoire.

Il rappelle qu'en vertu de l'article L.415-10 (4) alinéa 5, le président de la juridiction du travail statue d'urgence et comme en matière sommaire en attendant la solution définitive du litige et qu'une demande en maintien du salaire n'affecte pas le fond du litige.

Il n'y aurait aucune pièce versée par l'association SOCIETE1.) quant à l'apparence de régularité de sorte qu'il y aurait lieu d'ordonner le maintien du salaire.

Il expose encore que sa situation serait différente de celle de PERSONNE3.) et PERSONNE4.). Alors qu'il serait âgé de 58 ans et aurait une ancienneté de 28 ans.

En réponse à l'incompétence territoriale soulevé par l'association SOCIETE1.), PERSONNE1.) expose qu'en tant que délégué à la sécurité il se rendrait sur plusieurs sites de la défenderesse à travers le pays et ce durant ses heures de travail. Par conséquent, la présente juridiction de Luxembourg serait compétente.

2.2. L'association SOCIETE1.)

L'association SOCIETE1.) soulève l'incompétence territoriale du Président du Tribunal du travail de Luxembourg au profit du Président du tribunal de travail d'Esch-sur-Alzette. Elle expose que PERSONNE1.) aurait travaillé en tant que cuisinier au la société SOCIETE2.) de ADRESSE4.) et ce depuis 1997. Conformément à l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile, son lieu de travail se trouverait à ADRESSE5.).

A titre subsidiaire, l'association SOCIETE1.) sollicite la surséance à statuer en invoquant l'adage « *le criminel tient le civil en état* » tel qu'inscrit à l'article 3 du Code de procédure pénale.

En date du 21 février 2025, Maître Christian JUNGERS a déposé au nom et pour compte de l'association SOCIETE1.) une plainte avec constitution de partie civile entre les mains du juge d'instruction dirigée contre PERSONNE6.), PERSONNE4.), PERSONNE1.), PERSONNE3.) et PERSONNE2.) pour des faits qualifiés de fausse attestation testimoniale conformément à l'article 209-1 du Code pénal ainsi que d'escroquerie à jugement sinon de tentative d'escroquerie au jugement.

La partie défenderesse estime que ladite plainte a incontestablement une incidence sur la présente instance, de sorte qu'un sursis à statuer s'impose.

Elle invoque les dispositions de l'article 3 alinéa 2 du Code de procédure pénale pour demander au tribunal de surseoir à statuer dans le litige qui lui est actuellement soumis en attendant l'issue de la procédure introduite au niveau pénal. Elle considère que les conditions y prévues sont remplies en l'espèce.

Elle rappelle que la charge de la preuve de l'apparence de régularité d'une mise à pied d'un membre de la délégation du personnel appartient à la partie employeuse.

Ainsi, afin de prouver les reproches énoncés dans le courrier de mise à pied, l'association SOCIETE1.) a communiqué en cause un certain nombre d'attestations testimoniales qui auraient notamment établi qu'aucune décision n'avait été prise lors d'une réunion entre l'association et la délégation du personnel en date du 22 octobre 2024 relative au nom du deuxième délégué libéré.

Or, le contraire ressortirait des attestations testimoniales produites par PERSONNE2.), à savoir que lors de cette réunion, elle aurait été nommée déléguée libérée et que la direction en aurait été informée.

Selon la partie défenderesse, ces attestations testimoniales établies par PERSONNE6.), PERSONNE4.), PERSONNE1.) et PERSONNE3.) seraient mensongères et fausses.

Il y aurait dès lors un lien étroit entre l'instance pénale et la présente instance introduite devant le président du tribunal du travail.

Elle fait état d'un courrier du 13 mars 2025 de la Trésorerie de l'Etat que l'association SOCIETE1.) a procédé à la consignation de la somme requis par le juge d'instruction.

L'association SOCIETE1.) fait répliquer que la présente procédure ne constitue pas une procédure de référé et que la décision à rendre n'est pas que provisoire.

Elle invoque à cet égard une ordonnance rendue en appel (numéro CAL-2019-00093 du rôle, 21.03.2019) qui a retenu que : *« Les dispositions légales et règlementaires visées sont notamment celles du Code du travail qui, malgré le libellé employé - tel celui selon lequel le président du tribunal du travail « statue d'urgence comme en matière sommaire » ou simplement « statue d'urgence » -, lui attribuent compétence pour statuer au fond et définitivement, partant, non comme juge des référés rendant des décisions de nature uniquement provisoire. »*

Elle fait en outre valoir que le délégué mis à pied a le choix entre deux options, à savoir soit demander au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, 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, soit s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, 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.

Ainsi, le requérant aurait choisi la première option, elle aurait versé des fausses attestations testimoniales qui font l'objet de la plainte pénale et se serait mise elle-même dans cette situation.

L'association SOCIETE1.) fait encore référence à l'ordonnance n° 973/25 du 13 mars 2025 n° de rôle L-TRAV-878/24 dans l'affaire PERSONNE2.) pour conclure à la surséance.

A titre plus subsidiaire, la partie défenderesse demande qu'il soit sursis à statuer sur la demande en maintien du salaire dans un souci d'une bonne administration de la justice, alors que dans le dossier opposant l'association SOCIETE1.) à PERSONNE2.) la surséance aurait déjà été décidée.

Elle expose encore qu'à ce stade de la procédure il ne serait pas possible de plaider le fond du dossier au vu du dossier PERSONNE2.).

A titre encore plus subsidiaire, elle demande le rejet de la demande en maintien de salaire. La mise à pied serait suffisamment précise et quant à l'apparence de régularité la procédure pénale serait en cours.

Quant aux plaidoiries adverses par rapport à l'esprit de la loi quant à la procédure de maintien de salaire, l'association SOCIETE1.) soutient que ces développements seraient dénués de pertinence.

En réponse aux plaidoiries adverses, la défenderesse conteste que PERSONNE1.) se soit rendu à travers le pays sur différents sites. A titre subsidiaire, le lieu de travail principal se trouverait à ADRESSE4.) et les activités en tant que délégué à la sécurité ne seraient que secondaires.

Elle conteste les développements de PERSONNE1.), alors qu'il existerait le président siégeant en matière sommaire, mais au fond, le président siégeant en matière de référé, mais au provisoire et la composition collégiale siégeant en fond mais non de manière sommaire. Il existerait donc uniquement le président siégeant en matière sommaire soit au fond, soit au référé, mais il n'existerait pas de « *comme en référé* ».

Quant au délai d'un mois afin d'invoquer une faute à l'appui de la mise à pied, l'association SOCIETE1.) soutient qu'elle aurait pris connaissance d'attestation testimoniale de PERSONNE1.) lors la procédure l'opposant PERSONNE2.), lorsque Maître LEHNEN aurait communiqué lesdites pièces.

3. Motifs de la décision

3.1. Quant à la compétence territoriale

Aux termes de l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile :

« En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu du travail.

Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal.

Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg.

Lorsque le lieu de travail n'est pas au Grand-Duché mais dans un pays membre de l'Union européenne, la compétence est déterminée par les règles inscrites au Règlement (CE) No 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.

Lorsque le lieu de travail n'est ni au Grand-Duché ni dans un territoire couvert par le Règlement visé à l'alinéa 4, la compétence est déterminée par les règles inscrites à la

Convention du 27 septembre 1968 concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale. ».

En l'espèce, étant donné que la partie défenderesse conteste la compétence territoriale du Président du Tribunal du travail de et à Luxembourg pour connaître de la demande du requérant, il appartient à ce dernier de prouver que ce tribunal est territorialement compétent pour en connaître.

Ainsi, si le déclinatoire de compétence est soulevé, il appartient en effet au demandeur de justifier la compétence du tribunal saisi.

Suivant le contrat de travail de PERSONNE1.) du 25 août 1997 le lieu de travail principal, il est stipulé que

« Le salarié sera occupé dans le cadre du Foyer de Jour à ADRESSE4.) sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure (foyers à ADRESSE4.), ADRESSE6.) et ADRESSE3.) (...) ».

Il s'ensuit que ADRESSE4.) n'était pas l'unique lieu de travail de PERSONNE1.). D'ailleurs PERSONNE1.) a démontré à l'audience que l'association SOCIETE1.) disposait de plusieurs structures à travers le pays.

En tant que délégué à la sécurité et sans précision quant à la répartition de la charge de travail entre sa fonction de cuisinier et celle de délégué, il y a lieu de retenir que le lieu de travail de PERSONNE1.) s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché.

La présente juridiction se déclare partant compétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.).

3.2. Quant aux critiques par rapport à l'ordonnance n° 973/25 du 13 mars 2025 n° de rôle L-TRAV-878/24

Le requérant a longuement critiqué la décision opposant l'association SOCIETE1.) à PERSONNE2.).

Il y a lieu de rappeler que le Président du tribunal de travail n'est pas sa propre juridiction d'appel.

Ces critiques formulés à l'audience à l'égard de la prédite décision sont à écarter, alors qu'il appartient aux parties concernées d'entamer les recours prévus par la loi.

Il y a également lieu de préciser que bien que les mises à pied aient eu lieu dans le même contexte, la mise à pied de PERSONNE2.) et celle de PERSONNE1.) ne sont pas basées sur les mêmes motifs.

En effet, PERSONNE2.) a été mise à pied pour s'être « autodéclarée » déléguée libérée à 40 heures par semaine sans qu'une information n'ait été transmise à ce sujet par la délégation du personnel, d'avoir abandonné son poste de travail après avoir organisé une fête d'adieu et ce

pendant son incapacité de travail couverte par un certificat médical et d'avoir été absente de façon injustifiée de son poste de travail à partir du 4 novembre 2024.

PERSONNE1.) a été mis à pied pour avoir rédigé une fausse attestation testimoniale au profit de PERSONNE2.).

Il fait référence à une décision de la Cour de cassation française du 29 octobre 2013, n° 12-22.447, qui serait parfaitement transposable, qui aurait retenu que le licenciement prononcé en raison du contenu d'une attestation délivrée par un salarié au bénéfice d'un autre est atteint de nullité, sauf en cas de mauvaise foi de son auteur.

Or, la plainte pénale a justement la finalité de déterminer si PERSONNE1.) était de mauvaise foi ou non.

3.3. Quant aux demandes de donner acte

Le mandataire de PERSONNE1.) a formulé plusieurs demandes de donner acte, notamment que l'association SOCIETE1.) conteste d'avoir d'autres structures à travers le pays et qu'elle conteste que PERSONNE1.) se soit rendu en tant que délégué à la sécurité dans d'autres structures situées dans le pays pour mener à bien sa mission.

Il y a lieu de préciser, eu égard aux demandes de donner acte des parties relatives aux déclarations des autres parties dans leurs plaidoiries, que la mission du juge est de trancher les litiges qui lui sont soumis et non de constater des faits ou des actes dont se prévalent les parties, les demandes de constat, de voir dire ou de donner acte ne constituent pas des demandes en justice tendant à ce que soit tranché un point litigieux.

Ces demandes de donner acte sont à déclarer irrecevables pour être dépourvues de toute portée juridique (Cour d'appel, 8 novembre 2017, n° 186/17, n° 44.053 du rôle), le tribunal n'ayant pas à donner acte aux parties de leurs droits et de simples constatations (Cour d'appel, 26 avril 2017, n° 72/17, n° 42.420 du rôle).

3.4. 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, l'association SOCIETE1.) a procédé à la mise à pied de PERSONNE1.) par un courrier recommandé du 21 février 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 13 mars 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.

3.5. 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.

L'association SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir intentionnellement rédigé et fabriqué une fausse attestation testimoniale, ou du moins une attestation testimoniale contenant de fausses déclarations, afin de servir les intérêts d'une collègue de travail, également membre de la délégation du personnel et qui est actuellement en litige avec l'association en nuisant manifestement aux intérêts de la SOCIETE1.).

Elle indique encore spécifiquement qu'elle va introduire une plainte pénale pour fausse attestation testimoniale.

L'employeur lui reproche partant d'avoir commis une infraction pénale.

3.6. 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.

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 de la faute 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 ainsi pas pu se méprendre sur la faute lui reprochée.

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

Quant au seul motif, 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).

PERSONNE1.) soutient que les faits seraient trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui de la mise à pied, alors que son attestation daterait du 28 décembre 2024.

Au vu des explications de l'association SOCIETE1.), il résulte de la plainte pénale que la défenderesse n'a eu connaissance de l'attestation testimoniale qu'en date du 6 février 2025, lors de la procédure l'opposant à PERSONNE2.).

Il ne ressort d'aucune pièce que l'association SOCIETE1.) aurait pris connaissance de l'attestation testimoniale plus tôt.

Il s'ensuit qu'il y a lieu de retenir que l'association SOCIETE1.) peut valablement s'en prévaloir.

3.8. Quant la surséance à statuer

L'association SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir intentionnellement rédigé et fabriqué une fausse attestation testimoniale, ou du moins une attestation testimoniale contenant de fausses déclarations, afin de servir les intérêts d'une collègue de travail, également membre de la délégation du personnel et qui est actuellement en litige avec l'association en nuisant manifestement aux intérêts de la SOCIETE1.).

Elle indique encore spécifiquement qu'elle va introduire une plainte pénale pour fausse attestation testimoniale.

L'employeur lui reproche partant d'avoir commis une infraction pénale.

Afin de fournir cette preuve, l'association SOCIETE1.) a déposé une plainte avec constitution de partie civile. Elle demande la surséance à statuer jusqu'à ce qu'une décision intervienne démontrant que l'attestation du requérant est fausse.

Pour que la règle « *le criminel tient le civil en état* » soit applicable, trois conditions sont donc exigées :

1. l'action publique doit être effectivement mise en mouvement
2. l'action publique et l'action civile doivent être unies par un lien étroit
3. il ne doit pas avoir été définitivement statué sur l'action publique

Le principe que « *le criminel tient le civil en état* » n'est applicable qu'à la condition que l'action publique soit réellement intentée. Le juge civil n'a donc pas à sursoir à statuer, dès lors qu'il ne résulte d'aucun élément de la cause qu'une affaire pénale relative à la même cause soit pendante devant une juridiction répressive du pays, ni qu'un juge d'instruction en soit saisi (Cour, 7 mars 1980, P. 22,69).

L'action publique est considérée comme intentée notamment par le réquisitoire du parquet aux fins d'informer, ou par une plainte avec constitution de partie civile entre les mains du juge d'instruction, suivie du paiement de la caution.

En l'espèce, il résulte des pièces versées que suite à la consignation du montant de 800 euros, l'action publique est effectivement en mouvement et il est par ailleurs constant en cause qu'il n'a pas encore été statué sur ladite action publique.

Dès lors, la première et la dernière condition du principe précité se trouvent donc remplies.

Il reste donc à déterminer d'une part si ce principe est applicable à la procédure introduite sur base de de l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du Code du travail devant le président de la juridiction du travail, statuant d'urgence et comme en matière sommaire en attendant la solution définitive du litige et d'autre part, si tel est le cas, à déterminer si les deux actions sont unies par un lien étroit, tel qu'exigé par l'article 3 du Code de procédure pénale.

Il est certes de jurisprudence que l'existence d'une plainte et d'une instance au pénal sont sans incidence sur les pouvoirs du juge des référés qui peut accorder une provision sans devoir surseoir à statuer.

Or, en l'espèce, même si l'article L.415-10 (4) du Code du travail prévoit que le président du tribunal du travail statue d'urgence comme en matière sommaire, il sera néanmoins amené, afin de pouvoir apprécier si l'apparence de la régularité de la mise à pied est donnée, d'examiner les éléments de fait lui soumis pour refuser ou admettre la demande en maintien du salaire.

Afin de pouvoir apprécier l'apparence de la régularité de la mise à pied, il appartient donc 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.

Ainsi, 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.

Dans le cadre d'une demande en maintien de salaire, le président du tribunal du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire doit se limiter à vérifier s'il existe une apparence de régularité de la mise à pied, ce qui implique de vérifier si l'employeur a respecté le délai d'un mois pour invoquer la faute grave, si les motifs sont énoncés avec la précision requise et, dans une certaine mesure, s'il y a une apparence de réalité des faits. Il ne s'exprime pas sur la gravité des fautes reprochées au délégué ce qui relève du fond.

Contrairement aux plaidoiries de PERSONNE1.), il ne statue donc pas uniquement au provisoire. A suivre les développements du requérant, selon lesquelles les principes du référé s'appliqueraient au Président saisi sur base de l'article L.415-10 (4) du Code du travail, il y aurait des contestations sérieuses de sorte que la demande en maintien de salaire serait systématiquement irrecevable. C'est donc la raison pour laquelle la présente juridiction siège en matière sommaire, mais au fond, alors qu'elle doit examiner le fond du dossier sans se prononcer sur la gravité de la faute.

Si des attestations testimoniales lui sont soumis, le Président du tribunal du travail est amené à les examiner.

Dans le cadre de la présente affaire, il n'est pas question comme dans l'affaire entre l'association SOCIETE1.) et PERSONNE2.) d'examiner les attestations testimoniales qui lui sont remis.

En effet dans la prédite affaire, les attestations testimoniales ont la finalité de démontrer, sinon de réfuter l'apparence de régularité de la mise à pied de PERSONNE2.).

Dans le cas d'espèce, l'attestation testimoniale n'a pas la finalité de démontrer l'apparence de régularité et de légitimité de la mise à pied, la rédaction même de la prétendue fausse attestation testimoniale de PERSONNE1.) est le motif invoqué dans la mise à pied.

Les motifs ne sont donc pas les mêmes.

PERSONNE1.) plaide qu'il n'y aurait pas lieu de surseoir à statuer, alors que la plainte pénale remettrait en question le principe même de la demande en maintien salaire, l'employeur pouvant systématiquement faire état d'une plainte pour paralyser une telle procédure.

Ce moyen a plus de sens dans l'affaire de PERSONNE2.), alors qu'il est possible de se poser la question de l'incidence de la procédure pénale sur la procédure de maintien de salaire quant à la mission de vérification de l'apparence de régularité et de légitimité à faire par le président du Tribunal de travail siégeant en matière sommaire, mais au fond.

Ce moyen est dénué de sens dans la présente affaire, alors que dans l'affaire de PERSONNE1.) le motif à la base de la mise à pied est la rédaction même de l'attestation testimoniale.

La plainte pénale a donc incontestablement une influence directe sur l'issue du présent litige.

Soit l'attestation testimoniale de PERSONNE1.) sera qualifié d'un faux à l'issue de la procédure pénale, par conséquent l'apparence de la régularité et de la légitimité du motif invoqué par l'association SOCIETE1.) sera prouvée et le maintien de salaire refusé.

Soit la procédure pénale n'aboutira pas et l'attestation testimoniale de PERSONNE1.) ne sera pas qualifiée d'un faux à l'issue de la procédure pénale, de sorte que la preuve de l'apparence de la régularité et de la légitimité qui incombe à l'employeur ne sera pas fournie, de sorte que le maintien de salaire devra être accordé.

Dans la mesure où l'employeur a déposé une plainte avec constitution de partie civile entre les mains du juge d'instruction dirigée contre les auteurs de ces témoignages écrits pour des faits qualifiés de fausse attestation testimoniale conformément à l'article 209-1 du Code pénal ainsi que d'escroquerie à jugement sinon de tentative d'escroquerie à jugement, la décision à intervenir dépend de la question de savoir si le témoignage rédigé par le requérant constitue ou non un faux.

La juridiction de ce siège suit donc à ce sujet les plaidoiries de la partie défenderesse pour les adopter dans leur intégralité.

Il convient partant de faire droit à la demande en surséance à statuer.

Il y a encore lieu de réserver la demande en allocation d'une indemnité de procédure de la requérante en l'état actuel de la procédure ainsi que les frais.

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 ;

recevons la demande en la pure forme ;

nous déclarons compétent pour connaître de la présente demande ;

disons irrecevable les demandes de donner acte de PERSONNE1.) ;

disons qu'il y a lieu de surseoir à statuer ;

réserveons toutes les demandes ainsi que les frais et dépens de l'instance ;

fixons l'affaire au rôle général.

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