

Texte pseudonymisé

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

Rép. no 1824/25

L-TRAV-147/25

O R D O N N A N C E

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 Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

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 18 mars 2025 sous le numéro 147/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été appelées à l'audience publique du 24 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 Sandrine LENERT-KINN, s'est présentée 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 SUIVIT :

1. Faits

Suivant un contrat de travail à durée indéterminée du 25 juillet 2003 conclu entre l'association SOCIETE1.) et PERSONNE1.), ce dernier a été engagé en la qualité d'« *éducateur* » avec effet au 1^{er} août 2023.

PERSONNE1.) est président de la délégation depuis octobre 2013. Il est délégué libéré depuis le 1^{er} février 2013.

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 PERSONNE1.), PERSONNE3.) 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. Préentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par une requête déposée le 18 mars 2025 au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg, 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 1.500.- 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 serait ni régulière ni légitime.

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

Les faits reprochés à PERSONNE1.), soit des allégations fausses et mensongères, seraient formellement et énergiquement contestés.

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 et dépourvue de caractère d'autorité de chose jugée.

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 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. La décision dans l'affaire de PERSONNE2.) serait une décision isolée et elle serait contraire à l'article 6 de la Convention Européenne des droits de l'homme (CEDH).

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.

A titre subsidiaire, si les motifs gisant à la base de la mise à pied du 21 février 2025 étaient déclarés réels, il y aurait lieu de retenir que les motifs ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier une mise à pied avec effet immédiat.

PERSONNE1.) précise encore que l'idée derrière les attestations testimoniales divergentes auraient été de neutraliser mutuellement les attestations. Elle soutient que dans le cas de la neutralisation mutuelle, il y aurait lieu d'ordonner le maintien au-delà de trois mois.

2.2. L'association SOCIETE1.)

L'association sans but lucratif 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 sans but lucratif SOCIETE1.) une plainte avec constitution de partie civile entre les mains du juge d'instruction dirigée contre PERSONNE6.), PERSONNE4.), PERSONNE3.), PERSONNE1.) 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.), PERSONNE3.) et PERSONNE1.) 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 sans but lucratif 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 réglementaires 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 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.

Quant au délai raisonnable de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, l'association SOCIETE1.) aurait le droit de déposer une plainte pénale.

3. Motifs de la décision

3.1. 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.).

3.2. 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, réceptionné en date du 24 février 2025.

PERSONNE1.), président 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 18 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.

3.3. Article 6 de la CEDH

L'article 6 (1.) de la CEDH dispose que :

« 1. Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial (...) »

PERSONNE1.) invoque le délai raisonnable que sa demande en maintien de salaire soit tranchée. Elle estime que le fait de déposer une plainte mettrait à néant la procédure de maintien de salaire, alors que l'employeur pourrait systématiquement paralyser cette procédure.

L'association SOCIETE1.) invoque elle-même le prédit article afin de soutenir qu'elle a droit de déposer une plainte pénale pour fausse attestation.

Eu égard à ce qui précède, le mandataire de PERSONNE1.) a plaidé comme si l'on se trouvait dans le même cas que de figure que dans l'affaire opposant l'association SOCIETE1.) à PERSONNE2.).

Or, PERSONNE1.) a justement été mis à pied pour avoir rédigé une fausse attestation avec indication qu'une procédure pénale sera entamé.

Dans le cas d'espèce, la plainte pénale n'est pas un moyen dilatoire, alors qu'elle a la finalité d'établir si PERSONNE1.) a commis une infraction ou non et partant si l'attestation est fausse ou non.

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. 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.) ne soutient pas que les faits seraient trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui de la mise à pied.

Au vu des explications de l'association SOCIETE1.), de la date de prise de connaissance du fait, il y a lieu de dire que l'employeur peut valablement invoquer le seul motif.

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

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 qu'à la suite de 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.

Il ne statue donc pas uniquement au provisoire.

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.).

PERSONNE1.) a encore invoqué le principe que deux attestations qui se contredisent s'annulent mutuellement.

Il n'y a pas d'autres attestations à neutraliser dans la présente affaire, contrairement à celle 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 qualifiée 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 ;

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

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