

Texte pseudonymisé

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

**Rép. no 2409/25**

L-TRAV-216/25

## **O R D O N N A N C E**

**rendue à l'audience publique du lundi, 7 juillet 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 B-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

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

**en présence de son ancien employeur - dûment convoqué - :**

**SOCIETE1.) ASBL,**

association sans but lucratif, 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,

**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 20442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Li-Lou FERRARO, avocat, en remplacement de Maître Céline DEFAY, 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 4 avril 2025 sous le numéro 216/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été appelées à l'audience publique du 14 mai 2025. L'affaire a ensuite subi une remise contradictoire et a été utilement retenue à l'audience publique du 11 juin 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 11 juin 2025, Maître Maximilien LEHNEN s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Li-Lou FERRARO en remplacement de Maître Céline DEFAY s'est présentée pour l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ASBL (ci-après « le SOCIETE1.) »).

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**

PERSONNE1.) est entré au service du SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée signée en date du 1<sup>er</sup> septembre 1998 et avec effet au 7 septembre 1998 et ce en qualité d'« *enseignant chargé d'éducation* ». Il a enseigné l'éducation physique et sportive (EPS).

Depuis 2004, PERSONNE1.) est délégué du personnel et il a assumé la fonction de Président de la délégation du personnel depuis 2005. Il a encore été réélu en tant que délégué du personnel suite aux élections sociales du 12 mars 2024.

En date du 25 mars 2024, il a été nommé Président de la délégation du personnel.

Par lettre remise en mains propres en date du 6 mars 2025, l'employeur a notifié à PERSONNE1.) sa mise à pied immédiate dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MISE A PIED

## **2. Prétentions et moyens des parties**

### **2.1. PERSONNE1.)**

PERSONNE1.) conclut sur base de l'article L.415-10 (4) du Code du travail à voir ordonner le maintien de son salaire au-delà du délai de 3 mois, en attendant la solution définitive du litige.

Il demande en outre la condamnation du SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens de l'instance. Il demande enfin d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

PERSONNE1.) soulève en premier lieu que les motifs invoqués dans la lettre de mise à pied du 6 mars 2025 n'ont pas été invoqués dans le mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance. Lors de l'audience du 11 juin, il précise qu'il s'agit du point 2 de la lettre de mise à pied.

Il plaide que la lettre de mise à pied ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en la matière. Il conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de mise à pied. Il conclut partant à l'absence d'apparence de régularité et de légitimité.

Si les motifs gisant à la base de la mise à pied étaient réels, il y aurait lieu de constater que les motifs ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier une mise à pied avec effet immédiat.

A l'audience du 11 juin 2025, PERSONNE1.) a soutenu que les faits qui lui ont été reprochés seraient inventés de toutes pièces. Il explique que le lycée n'aurait pas dénoncé les faits de sorte qu'il ne serait pas question d'un motif sérieux. Il conteste encore avoir donné des cours de piscine avant le 28 février 2025. L'employeur se baserait sur une dénonciation de PERSONNE2.) qui aurait uniquement relaté des faits auxquels il n'aurait pas lui-même assisté.

Quant aux motifs invoqués par l'employeur, il soutient que ce dernier aurait dû au strict minimum indiquer les initiales des élèves concernés, ce qui n'aurait pas été fait dans le cas d'espèce.

Quant aux attestations des mineurs, il soutient qu'elles ne seraient pas conformes à l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, alors qu'il serait impossible de constater l'identité des auteurs. D'ailleurs les prédites attestations ne contiendraient pas de faits précis et d'indications si elles avaient effectivement été établis par les mineurs concernés, les attestations n'auraient pas non plus été signées par leurs parents.

Quant au motif d'avoir filmé les élèves, notamment dans la piscine, PERSONNE1.) explique que l'IPAD serait un outil pédagogique, tout en se référant à ses attestations testimoniales versées.

Quant aux gestes prétendument déplacés, le requérant les conteste en exposant qu'il s'agit de gestes normaux dans la pratique des différents sports. Il soutient que les jeunes filles auraient mal

interprété ses gestes en raison de leur jeune âge et conclut que les dénonciations ne seraient que des réactions émotionnelles pubertaires.

PERSONNE1.) explique encore qu'il aurait 28 ans d'ancienneté et que les motifs invoqués au vu de sa carrière ne seraient pas suffisamment graves. Il réitère le fait qu'aucune plainte pénale ou dénonciation pénale n'aurait été faite dans la présente affaire.

Quant aux plaidoiries adverses, le SOCIETE1.) fait référence à l'attestation de PERSONNE3.) qui aurait entendu des jeunes filles répéter de fausses rumeurs, alors qu'elles n'auraient jamais eu le requérant en tant qu'enseignant. Cette dernière aurait également fait l'objet de fausses rumeurs en raison du comportement pubertaires des jeunes filles.

PERSONNE1.) ne conteste pas qu'il y a eu des entretiens avant la mise à pied, mais il prétend qu'il ne serait question que d'avertissements.

## **2.2. Le SOCIETE1.)**

Le SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité en la forme de la requête.

Quant au délai d'un mois prévu par le Code du travail, le SOCIETE1.) précise que les faits auraient été découverts le 12 février 2025 et que la mise à pied aurait eu lieu le 6 mars 2025, de sorte que le délai d'un mois aurait été respecté. Il précise qu'afin de justifier la mise à pied, l'employeur peut se prévaloir du délai légal d'un mois, mais aussi aux faits antérieurs à l'appui du motif principal. D'ailleurs, il ne serait pas nécessaire que les faits antérieurs soient similaires.

Le point 1. de la lettre serait le motif principal et les reste des motifs aurait été invoqué à titre d'appui, de sorte que l'employeur ne serait pas forclos d'invoquer l'entièreté des motifs.

Le SOCIETE1.) conclut à l'apparence de régularité et de légitimité de la mise à pied.

Quant à la précision, il explique que la lettre serait précise, alors que l'adversaire verse 45 attestations testimoniales. Il fait valoir qu'au vu du nombre impressionnant d'attestations que « *tout le monde a compris* ».

Quant à l'apparence de régularité, le courriel de dénonciation serait corroboré par les attestations des mineurs. Le SOCIETE1.) aurait sciemment décidé de n'indiquer que les initiales des victimes afin de les protéger.

En réponse aux plaidoiries adverses et par rapport à la mise à pied, le SOCIETE1.) se demande ce qu'il aurait dû faire face aux dénonciations. A l'audience, il déclare s'il aurait dû fermer les yeux.

Le SOCIETE1.) soutient que le motif de la mise à pied n'est pas le comportement déplacé à caractère sexuel, mais la dénonciation du comportement déplacé. Il a encore plaidé, qu'il serait absurde de soutenir, comme le fait le requérant, qu'en tant que lycée, il aurait dû attendre l'issue d'une procédure pénale afin de pouvoir prononcer une mise à pied immédiate.

Quant à la légitimité, le SOCIETE1.) expose qu'il ne s'agirait pas de faits isolés, alors que PERSONNE1.) aurait déjà eu deux avertissements oraux. Le requérant aurait encore été prévenu d'informer les élèves avant de toucher leurs parties intimes. Les faits seraient d'ailleurs très graves étant donné que PERSONNE1.) serait le président de la délégation du personnel.

Quant aux attestations testimoniales versées par PERSONNE1.), elles seraient sans pertinence avec la mise à pied, alors qu'il serait question de témoignages indirectes et d'ouï-dire, sinon de soutiens professionnels. Aucun des prétendus témoins n'aurait assisté aux faits et les éloges n'y changeraient rien. D'ailleurs une grande partie des témoins seraient également des délégués du personnel, de sorte que leur objectivité serait remise en cause.

Le SOCIETE1.) demande reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

### **3. Motifs de la décision**

#### **3.1. 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, le SOCIETE1.) a procédé à la mise à pied de PERSONNE1.) par une lettre remise en mains propre en date du 6 mars 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 4 avril 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.

#### **3.2. 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 président du Tribunal de travail, statuant sur la demande en maintien de la rémunération, doit se fonder sur les apparences de régularité de la mise à pied. Sans pouvoir préjuger le fond du litige, il apprécie les éléments de fait lui soumis pour admettre ou refuser la demande en maintien de la rémunération, possédant à ces fins un pouvoir discrétionnaire.

En cas de doute sur la régularité de la mise à pied, l'employeur doit être condamné à maintenir la rémunération du salarié protégé.

Le SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir eu des comportements déplacés, soit des gestes à connotation sexuelle sur des mineures et des remarques indécentes.

Il se base sur deux dénonciations. Une première du 12 février 2025 par PERSONNE2.) et une seconde dénonciation du 28 avril 2023 de PERSONNE4.), ainsi que d'un courriel de PERSONNE5.) du 29 janvier 2024 relatant une dénonciation d'un parent d'élève.

### **3.3. 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.

Eu égard au contexte particulier des motifs invoqués en l'espèce, il y a lieu de retenir que le fait d'indiquer les initiales des mineurs est suffisant pour respecter l'obligation de précision afin de protéger l'identité des personnes mineurs. Le tribunal constate d'ailleurs au vu des attestations versées par PERSONNE1.), qu'il n'ignorait pas l'identité des jeunes filles, alors que leurs identités respectives sont révélées dans les prédites attestations.

Il y a lieu de décider que les motifs ont été indiqués avec précision dans la lettre de mise à pied, alors que l'employeur y a indiqué la nature des fautes 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 les fautes lui reprochées.

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

Quant aux motifs, 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).

Le fait invoqué remontant à un mois date du 12 février 2025. La mise à pied a eu lieu dans le délai d'un mois, soit le 3 mars 2025, de sorte que l'employeur peut prendre appui sur les faits plus anciens, notamment la dénonciation du 28 avril 2023 de PERSONNE4.) et du courriel de PERSONNE5.) du 29 janvier 2024

### **3.5. Quant à l'apparence de régularité et de légitimité**

Le SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir eu des comportements déplacés lors des cours de patinage, natation, golf et escalade.

Il aurait poussé une jeune fille sur les fesses lors du cours de patinage et aussi observé les fesses des filles. Il aurait touché une jeune fille au haut du pubis lors du cours d'escalade. Il aurait encore filmé les jeunes filles, notamment lors du cours de natation. Il aurait observé les fesses des jeunes filles lors du cours de golf. Il aurait encore fait des remarques indécentes quant à la pudicité et décence des jeunes filles.

Les comportements de PERSONNE1.) auraient déjà donné lieu à deux entretiens et avertissements oraux, non contestés par le requérant.

Le SOCIETE1.) fait expressément référence au fait qu'il s'agit de comportements pouvant avoir des qualifications pénales.

Contrairement aux plaidoiries de PERSONNE1.), le Président du tribunal de travail n'est pas un juge pénal et ne qualifie pas et n'est pas amené à apprécier l'aspect pénal du comportement de PERSONNE1.). D'ailleurs le Président du tribunal de travail dans la limite de ses pouvoirs discrétionnaires en matière de maintien salaire ne peut se prononcer sur la gravité des faits commis.

Or, la présente affaire est basée non sur les faits pénalement répréhensibles, mais sur la dénonciation des faits pénalement répréhensibles.

Le motif principal est une dénonciation qui a eu lieu le 12 février 2025 par PERSONNE2.) relatant les faits qui se sont déroulés à la patinoire et à la piscine, ainsi que le fait que PERSONNE1.) a filmé les élèves.

Cette attestation est appuyé par trois attestations des mineurs PERSONNE6.), PERSONNE7.) et PERSONNE8.).

Il est vrai que les trois attestations ne respectent pas les indications de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

Il y a lieu de relever que l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile dispose que l'attestation testimoniale doit mentionner les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. Elle doit indiquer en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation doit être écrite, datée et signée de la main de son auteur et elle doit comporter en annexe tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature.

La loi ne prévoyant aucune sanction, il appartient aux juges d'apprécier si une attestation, qui n'est pas établie selon les règles de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, présente des garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

Le juge peut ainsi prendre en considération une attestation qui ne comporte pas toutes les énonciations requises par l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile. Il lui appartient d'estimer le crédit qu'il doit accorder à l'écrit et il peut ne pas tenir compte de l'attestation si elle ne lui paraît pas présenter les garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

PERSONNE1.) soulève encore l'incapacité de témoigner des mineurs.

En effet, le Nouveau Code de procédure civile pose un principe que la capacité de témoigner est la règle et l'incapacité l'exception et qu'il ne prévoit aucune restriction de témoignage quant à l'âge de la personne entendue. Il appartient seulement au juge d'apprécier, et il le fait souverainement, si le mineur a un complet discernement.

Eu égard au contexte particulier, le Tribunal admet les attestations des mineurs PERSONNE6.), PERSONNE7.) et PERSONNE8.), qui sont d'ailleurs corroboré par l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), attestation qui respecte les conditions de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile. Il ressort encore du courriel de PERSONNE2.) que les jeunes filles n'ont pas le soutien de leurs parents, de sorte qu'il y a lieu de rejeter tant le moyen lié à la conformité à l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile que celui quant à l'incapacité de témoigner.

A l'appui du motif principal, le SOCIETE1.) se réfère à une dénonciation qui a eu lieu le 28 avril 2023 par PERSONNE4.) relatant les faits qui se sont déroulés lors du cours d'escalade. Cette dénonciation est reprise par l'attestation testimoniale de PERSONNE4.).

Quant aux avertissements oraux, l'employeur verse une attestation de PERSONNE9.).

Quant au courriel de PERSONNE5.) du 29 janvier 2024 relatant une dénonciation d'un parent d'élève, celui-ci est également versé.

PERSONNE1.) verse 45 attestations testimoniales pour contredire les attestations du SOCIETE1.).

Il est vrai que lorsque deux témoignages se contredisent, mais sont pareillement affectés de la même crédibilité et sincérité il devient évident qu'un des témoins a sciemment ou non, omis de dire toute la vérité. En l'absence d'éléments concrets pour les départager, il faut logiquement

admettre que ces dépositions se neutralisent mutuellement avec la conséquence que le fait à rapporter en preuve n'a pas été prouvé et que celui qui avait la charge de la preuve va succomber à l'instance (T. Hoscheit, Le Droit Judiciaire Privé au Grand-Duché de Luxembourg, 2ème édition, n°793, page 470).

Le Tribunal relève que le prédit principe de neutralisation mutuelle d'attestations testimoniales n'est pas un simple calcul, selon lequel le nombre important versé par PERSONNE1.) permettrait de manière arithmétique de rendre à néant les attestations des mineurs et ceux produites par le SOCIETE1.).

Quant aux attestations des collègues EPS du SOCIETE1.), le Tribunal constate que les témoins n'ont pas assisté aux faits reprochés et ne font état que de leurs ressentis lors de leurs collaborations avec le requérant. Ils exposent de manière générale les difficultés à enseigner la matière d'éducation sportive.

Quant à l'attestation de PERSONNE3.), elle confirme qu'un incident a eu lieu avec PERSONNE1.). Pour cette dernière, l'élève se serait pourtant trompé et n'aurait pas été touché aux fesses, mais au dos. Elle fait état de son propre ressenti et d'un incident dont elle aurait souffert, ainsi que du caractère d'une des jeunes filles. Elle n'a cependant pas assisté aux faits reprochés au requérant.

Quant aux attestations des collègues du SOCIETE1.) hors activité EPS, le Tribunal relève qu'il s'agit d'appuis professionnels et de ressentis en général du comportement de PERSONNE1.). Ces témoins font état de voyages scolaires et qu'ils n'ont jamais assisté à des comportements déplacés de PERSONNE1.).

Suivant l'attestation de PERSONNE10.), ce dernier relate avoir reçu de deux collègues l'information, qu'une élève aurait relaté qu'une autre élève non identifiée se serait vanté d'avoir fait virer PERSONNE1.) en ayant menti de s'être fait toucher aux fesses. Il s'agit de oui-dire, d'ailleurs cette attestation est imprécise.

Quant aux autres attestations, il s'agit également d'impressions générales sur le comportement de PERSONNE1.).

Le Tribunal constate, en apparence, que les attestations de PERSONNE1.) font, en grande partie, que des commentaires sur le professionnalisme du requérant ou des éloges lorsqu'ils étaient présents, sinon l'absence de comportements déplacés lors de leurs collaborations avec lui. Or, ces attestations ne relatent pas les faits ayant été reprochés à PERSONNE1.). L'absence de comportement déplacé en général en présence des témoins respectifs n'exclut pas les faits reprochés à PERSONNE1.).

Plus particulièrement, les attestations testimoniales ne remettent pas en doute les dénonciations faites, alors que le tribunal a retenu que la décision de mettre à pied le requérant se base sur les dénonciations et non sur les faits pouvant possiblement avoir des qualifications pénales.

Il y a nouveau lieu de rappeler que le Président du Tribunal de travail ne procède qu'à une appréciation sommaire des pièces et n'est pas un juge pénal.

PERSONNE1.) ne peut reprocher au SOCIETE1.) d'avoir procédé à une mise à pied au vu des dénonciations. En effet, au vu des dénonciations, il lui appartient de prendre les mesures nécessaires afin de veiller à la sécurité et à la protection des mineurs, laissant l'appréciation du volet éventuellement pénal aux institutions et juridictions compétentes.

En ce sens le motif même de la mise à pied n'ayant pas trait à l'existence d'une possible infraction, mais à la dénonciation de l'infraction, le tribunal estime qu'une procédure pénale n'a pas d'incidence sur l'issue du volet pendant auprès du Président du tribunal de travail.

Il s'ensuit que l'apparence de régularité et de légitimité de la mise à pied est rapportée, qui est de nature à ébranler définitivement la confiance que l'employeur doit avoir dans son salarié.

Quant à l'ancienneté de PERSONNE1.) et de la gravité de la faute, il est rappelé que le Président du tribunal n'est pas compétent pour se prononcer sur la gravité de la faute reprochée.

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 permet de conclure, sans préjuger le fond, que la mise à pied que le SOCIETE1.) a prononcée à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier remise en mains propre en date du 6 mars 2025 a une apparence de régularité.

Il y a dès lors lieu rejeter la demande de PERSONNE1.).

#### **4. Quant à l'obligation de dénonciation**

Les parties ont indiqué à l'audience que les faits reprochés à PERSONNE1.) n'ont pas été dénoncés au ministère public.

Le SOCIETE1.) décrit dans sa lettre de mise à pied que les faits reprochés seraient potentiellement susceptibles de qualifications pénales.

Le Tribunal en déduit qu'il vise le délit d'attentat à la pudeur sur des mineurs par une personne abusant de son autorité.

Le Tribunal renvoie plus particulièrement à la lettre de mise à pied du 6 mars 2025, ainsi qu'aux attestations testimoniales versés par le SOCIETE1.) (pièces 4,5,6,7, 9 et 10 de KLEYR GRASSO).

Aux termes de l'article 23 du Code de procédure pénale, le procureur d'Etat reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner. Tout autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire, ainsi que tout salarié ou agent chargé d'une mission de service public ou de droit privé, qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance de faits susceptibles de constituer un crime ou un délit, est tenu d'en donner avis sans délai au procureur d'Etat et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs, et

cela nonobstant toute règle de confidentialité ou de secret professionnel lui étant applicable le cas échéant.

Etant donné que le Tribunal estime que les éléments lui soumis sont susceptibles de constituer un délit, tel qu'il vient d'être spécifié ci-dessus, il y a lieu de transmettre le dossier au Procureur d'Etat pour le mettre en mesure d'apprécier la suite à y donner.

## **5. Demandes accessoires**

### ***- Indemnité de procédure***

Les parties réclament chacune l'allocation d'une indemnité de procédure.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

Les parties n'ayant pas établi la condition d'iniquité prévue par la loi, leurs demandes respectives sont à déclarer non fondées.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la partie requérante aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

### ***- Frais et dépens***

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la partie requérante aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

## **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 5 du Code du travail ;

**déclarons** non fondée la demande de PERSONNE1.) en maintien de son salaire ;

partant, la **rejetons** ;

**communiquons** le dossier au ministère public eu égard au contenu de la lettre de mise à pied du 6 mars 2025 et des éléments du dossier ;

**rejetons** les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**condamnons** PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

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