

Rép. no. 305 /26  
L-TRAV-832/25

# ORDONNANCE

rendue à l'audience du lundi, 22 janvier 2026

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

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

## DANS LA CAUSE ENTRE

### ENTRE :

#### **PERSONNE1.),**

demeurant à D-ADRESSE1.), en Allemagne, ayant élu domicile en l'étude de Maître Benoît MARECHAL, avocat, demeurant à L-ADRESSE2.),

#### **partie demanderesse**

comparant par Maître Melissa PENA PIRES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

### ET :

#### **la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), immatriculée auprès du Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

#### **partie défenderesse**

comparant par la société en commandite simple ALLEN OVERY SHEARMAN STERLING, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 5, avenue J.F. Kennedy, représentée par la présente par Maître Julian KISSLINGER, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse.

---

## **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 4 décembre 2025.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 8 janvier 2026, 9 heures, salle JP.0.02.

Lors de cette audience, l'affaire fut utilement retenue.

Maître Melissa PENA PIRES se présenta pour la partie demanderesse et Maître Julian KISSLINGER se présenta pour la partie défenderesse.

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

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

## **ORDONNANCE QUI SUIT:**

### **PROCEDURE**

Par une requête déposée le 4 décembre 2025 au greffe du tribunal du travail de et à Luxembourg, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le Président du tribunal du travail aux fins de s'y entendre ordonner le maintien de sa rémunération au-delà du 6 novembre 2025 en attendant la solution définitive du litige quant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

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

### **FAITS ET MOYENS DES PARTIES**

Suivant un contrat de travail à durée indéterminée conclu entre la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) et PERSONNE1.), ce dernier a été engagé en la qualité de « *Operator Manufacturing* » avec effet au 15 septembre 2010.

PERSONNE1.) fait exposer que suite à l'acquisition de la division « *Mobility and Materials* » par la société américaine SOCIETE3.), la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aurait été créée avec effet au 1<sup>er</sup> novembre 2022 et un transfert d'entreprise aurait été opéré par courrier recommandé du 14 juillet 2022.

Son contrat de travail aurait été repris par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) avec reconnaissance de son ancienneté de service au 15 septembre 2010.

Il aurait occupé le poste de catégorie ER3 dans la structure hiérarchique de la société et occupé la fonction de « *Lead Operator* » dans le domaine du compoundage depuis janvier 2021.

Depuis les élections sociales en date du 12 mars 2024, il serait membre de la délégation du personnel.

En date du 21 octobre 2025, l'employeur lui aurait remis en mains propres un courrier le dispensant de son obligations de travail à compter de cette date et ce jusqu'à nouvel ordre, tout en lui accordant un congé spécial non déduit du solde de congés restant. L'employeur aurait encore précisé dans ce courrier que ce congé spécial ne serait pas à considérer comme une mise à pied au sens de l'article L.124-10 respectivement de l'article L.415-10 du Code du travail.

Par un courrier recommandé du 6 novembre 2025, il aurait été mis à pied pour faute grave.

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

A l'appui de sa demande en maintien de sa rémunération en attendant la solution définitive du litige, PERSONNE1.) rappelle avoir, tout au long de sa carrière, et donc durant 15 années, apporté tous les soins et diligences nécessaires pour répondre à l'entière satisfaction de son employeur.

Il relève encore n'avoir jamais fait l'objet d'un avertissement.

PERSONNE1.) fait plaider en premier lieu que les motifs invoqués par l'employeur n'auraient pas été portés à la connaissance de ce dernier dans le délai d'un mois.

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

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

La société SOCIETE4.) estime que les motifs graves reprochés à la base de la mise à pied du requérant seraient indiqués avec une précision suffisante et seraient réels et graves, de nature à justifier cette mesure.

Elle fait rappeler que le requérant aurait une ancienneté de quinze années au sein de l'entreprise et aurait eu une parfaite connaissance des règles de sécurité applicables.

Il aurait encore été au courant que l'employeur applique une « tolérance zéro » en cas de violation des règles de sécurité pouvant impliquer une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat.

De plus, en sa qualité de membre de la délégation du personnel, le requérant aurait dû faire preuve d'un comportement exemplaire.

Le comportement du requérant, qui aurait d'ailleurs reconnu plusieurs des faits qui lui sont reprochés, serait inacceptable et de nature à faire perdre toute confiance en lui et donc de rendre définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

Quant au délai d'un mois pour invoquer la faute grave, la société SOCIETE4.) considère avoir respecté ce délai étant donné qu'après avoir été informé par le requérant de l'incident du 17 septembre 2025, des incohérences dans sa version des faits auraient été constatées.

Des entretiens avec le requérant auraient eu lieu et une expertise aurait été réalisée. Elle fait plaider n'avoir eu une connaissance globale des faits qu'à partir du 14 octobre 2025.

Selon l'employeur, l'apparence de régularité serait donnée et elle conclut au rejet de la demande en maintien du salaire.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

- *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* ».

La société SOCIETE4.) a procédé à la mise à pied de PERSONNE1.) par un courrier recommandé daté du 6 novembre 2025 et dont il a été avisé le 8 novembre 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 4 décembre 2025.

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

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

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

En l'espèce, la mise à pied litigieuse se base, en résumé, sur un incident survenu avec un chariot élévateur remorqué par PERSONNE1.) dans la nuit du 16 au 17 septembre 2025 et la violation par ce dernier, dans le contexte de ce fait, des règles légales et contractuelles applicables entre les parties (contrat de travail, convention collective, « *Safety-How Regelwerk* », règles concernant d'utilisation du chariot élévateur et « *Personalhandbuch* ») qui sont énumérés à partir de la sixième page du courrier de mise à pied.

A partir de la neuvième page du courrier du 6 novembre 2025, l'employeur énonce les fautes graves reprochées au requérant, en décrivant en premier lieu comment il est venu à apprendre les faits.

A partir de la douzième page de la lettre de mise à pied, la société employeuse procède à une analyse détaillée des faits qu'il reproche au requérant dans le contexte de la violation des dispositions de son contrat de travail et des règles de sécurité applicables au sein de l'entreprise et rappelle sa fonction d'exemplarité en sa qualité de délégué du personnel.

A la vingtième page, l'employeur conclut que les faits constatés constituent pour lui des fautes graves, faisant perdre toute confiance en son salarié malgré son ancienneté de service de 15 années et rendant définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

A la fin du courrier de mise à pied, l'employeur rappelle encore que le requérant aurait déjà dans le passé violé les règles de sécurité de l'entreprise ce qui aurait donné lieu à un avertissement en date du 22 septembre 2020.

Il est encore reproché au requérant d'avoir omis d'indiquer à l'employeur, à l'occasion d'un entretien en date du 9 octobre 2025 (« *Klärungsgespräch* »), qu'il aurait soulevé le chariot élévateur pour le déplacer ce qui aurait été établi sans équivoque par le rapport d'expertise d'une société spécialisée du 14 octobre 2025.

Dans la lettre de mise à pied, l'employeur indique que l'incident avec le chariot élévateur lui a été signalé par PERSONNE1.) par un courrier électronique adressé à PERSONNE2.), « *Director operation/Standortleiter* » ainsi qu'à PERSONNE3.), « *Operations Lead* » en date du 17 septembre 2025 à 5.43 heures. Ce courriel est reproduit dans le courrier de mise à pied.

Suite à cette information, un premier entretien entre PERSONNE1.) et PERSONNE3.) s'est déroulé en date du 1<sup>er</sup> octobre 2025, soit deux semaines après la date de l'incident survenu dans la nuit du 16 au 17 septembre 2025.

Dans le cadre de cet entretien, PERSONNE1.) a donné des explications au sujet de la panne survenue avec le chariot élévateur et la tentative de remorquage entreprise par lui.

L'employeur indique que: « *PERSONNE3.) appellierte an Sie, im bevorstehenden Klärungsgespräch am 09. Oktober 2025, das mit einem erweiterten Spezialistenteam angesetzt war, die Wahrheit zu sagen, um den Sachverhalt lückenlos aufklären zu können*».

Or, PERSONNE1.) serait resté à sa version des faits lors de cet entretien en date du 9 octobre 2025.

L'employeur a encore indiqué dans le courrier de mise à pied qu'il a constaté ultérieurement que PERSONNE1.) aurait omis de donner certaines informations importantes tant dans son mail du 17 septembre 2025 que lors des entretiens du 1<sup>er</sup> et 9 octobre 2025, ce qui aurait eu pour conséquence que : « *wodurch die sachgerechte Aufklärung - welche durch Herrn PERSONNE2.) im Rahmen einer Einladung zu einem "Learning Team : Vorfall Forklift" am 09. Oktober 2025 begann - erschwerte, und der tatsächliche Ablauf verschleiert wurde*».

En date du 14 octobre 2025, un rapport de la société spécialisée SOCIETE5.) aurait permis à la société SOCIETE4.) d'avoir connaissance des « *wahren Begebenheiten* », une connaissance globale de l'incident et des agissements de PERSONNE1.).

En l'espèce, PERSONNE1.) a soulevé en premier lieu que l'employeur aurait eu une connaissance suffisante des faits qu'il lui reprocher plus d'un mois avant la mise à pied.

Il considère que l'employeur aurait procédé à sa mise à pied en violation du délai d'un mois.

La société SOCIETE4.) fait plaider qu'elle n'aurait eu connaissance de ce qui s'est réellement passé et de l'ampleur des dégâts, soit environ 3.000 euros, qu'en date du 14 octobre 2025.

Ainsi, des investigations et les entretiens avec le requérant auraient nécessité du temps alors que PERSONNE1.) n'aurait pas dit la vérité et n'aurait pas tout révélé à l'employeur.

Elle considère que le fait déclencheur de la mise à pied aurait été le rapport de la société SOCIETE5.) du 14 octobre 2025 et qu'elle aurait donc respecté le délai d'un mois.

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

Le juge dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour apprécier les éléments de fait lui soumis pour admettre ou refuser la demande en maintien de la rémunération.

S'il y a un doute sur la régularité de la mise à pied, l'employeur doit être condamné à maintenir la rémunération de sa salariée.

Il appartient à l'employeur de prouver que la mise à pied prononcée a une apparence de régularité et de légitimité.

Il appartient donc à celui-ci de soumettre au juge les éléments nécessaires propres à établir que la mise à pied a cette apparence.

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

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

Ainsi, en application de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui les invoque en a eu connaissance, à moins que ces faits n'aient donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

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 du salarié, il incombe à l'employeur de justifier de l'observation du délai précité (cf. Cour d'appel, 23 octobre 2008, numéro NUMERO2.) du rôle).

En l'espèce, eu égard aux contestations de PERSONNE1.) relatives au respect du délai d'un mois à partir de la date à laquelle l'employeur a eu connaissance des faits invoqués à l'appui de la mise à pied, la charge de la preuve afférente appartient donc à la société SOCIETE4.).

Il se dégage de lecture de la lettre de mise à pied du 6 novembre 2025 et de l'examen sommaire du dossier que la société employeuse a tardé les investigations alors qu'elle avait été informée immédiatement par PERSONNE1.) de l'incident survenu et il a, dans son courriel, proposé de discuter le vendredi suivant (19 septembre) de ce qui s'est passé.

Ensuite, il y a lieu de constater que l'employeur, informé le 17 septembre 2025 de l'accident, a reporté la date initialement prévue pour ce premier entretien pour des raisons étrangères à PERSONNE1.) et a attendu jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2025 pour réaliser cette entrevue avec pour recueillir les explications de ce dernier.

Il résulte encore de l'attestation testimoniale établie par PERSONNE3.) (pièce 24 de la partie défenderesse) que cette première entrevue du 1<sup>er</sup> octobre 2025 n'a pas duré longtemps : « *Am 1. Oktober 2025 bat ich Herrn PERSONNE1.) um ein kurzes Gespräch, um die Ereignisse vom 17. September 2025 zu besprechen* ». Il déclare que cet entretien n'aurait duré que « *wenige Minuten* ».

PERSONNE3.) précise que « *Das Gespräch verlief kurz und die Geschehnisse wurden nicht im Detail erörtert* ».

Dans ces conditions, l'employeur ne saurait valablement reprocher à PERSONNE1.) d'avoir omis certains détails et d'avoir été obligé d'attendre une prétendue expertise de l'engin accidenté réalisée par une firme externe plus d'un mois après ce premier entretien.

En effet, l'employeur aurait pu poser plus de questions à PERSONNE1.) au sujet du déroulement exact de l'incident à partir du 17 septembre 2025 et aurait pu avoir une connaissance plus aboutie s'il avait déployé plus de diligences pour arriver à la conclusion qu'il a tiré seulement le 14 octobre 2025.

Ensuite, l'employeur a encore attendu jusqu'au 9 octobre 2025 pour réaliser une deuxième entrevue (« *Klärungsgespräch* ») en présence d'un « *Spezialistenteam* ».

L'employeur n'a pas non plus estimé utile de procéder à la mise à pied de PERSONNE1.) après le 9 octobre 2025 bien qu'informé plus amplement à cette date de certaines incohérences constatées dans la version des faits de celui-ci comme il le prétend.

Cette date aurait été situé dans le délai d'un mois. De même, le 14 octobre 2025 aurait encore été compris dans ce délai, mais l'employeur a encore laissé s'écouler plus de trois semaines avant de notifier la lettre de mise à pied au requérant.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que les violations des règles et dispositions invoquées par la société employeuse dans le courrier de mise à pied étaient déjà avérées le 17 septembre 2025.

Il y a ensuite lieu de remarquer que ce que la société SOCIETE4.) appelle dans le courrier de mise à pied « *Gutachten der Spezialfirma SOCIETE5.)* » du 14 octobre 2025 (pièce 32 de la partie défenderesse) est en réalité un devis concernant la réparation du chariot élévateur utilisé par PERSONNE1.) dans la nuit du 16 au 17 septembre 2025.

Il résulte encore de la facture du 17 octobre 2025 (pièce 33) que la société SOCIETE5.) a déjà réalisé certains travaux de réparation en date du 6 octobre 2025, soit avant le « *Klärungsgespräch* » du 9 octobre 2025.

Même à admettre que cette facture contient des informations supplémentaires, il ne s'agit pas d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute comme prévu à l'article L.124-10 (6) du Code du travail.

Par ailleurs, quant à la connaissance de l'ampleur des dégâts, il s'avère que le chariot élévateur était endommagé depuis le 17 septembre 2025 et que le devis du 14 octobre 2025 n'a qu'apporté le prix de la réparation.

A l'instar des conclusions prises par le requérant, il convient de retenir qu'il existe un doute quant à la prise de connaissance par la société employeuse de tous les éléments qu'elle a invoqués dans le courrier de mise à pied à la date du 14 octobre 2025.

Dès lors, à défaut d'explications et de preuves relatives à des investigations qui auraient nécessité beaucoup de temps et n'auraient donc pas pu se faire immédiatement, la société SOCIETE4.) n'est pas fondée à se prévaloir de telles investigations pour voir fixer à une date plus tardive sa prise de connaissance des faits invoqués à l'appui de la mise à pied de PERSONNE1.) (cf. en ce sens cour d'appel du 28.05.2016, n°40815).

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

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

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

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

En conséquence, il faut retenir qu'un examen sommaire des éléments du dossier auxquels le président de la juridiction du travail a pu avoir égard ne permet pas de conclure, sans préjuger le fond, que la mise à pied que la société SOCIETE4.) a prononcée à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 6 novembre 2025 a une apparence de régularité.

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

## PAR CES MOTIFS

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

**recevons** la demande de PERSONNE1.) la pure forme;

**déclarons** fondée la demande de PERSONNE1.);

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

**ordonnons** l'exécution provisoire de la présente ordonnance;

**condamnons** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

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

**s. Simone PELLEES**

**s. Nathalie SALZIG**