

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du cinq février deux mille quinze.

Numéro 40753 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,  
Ria LUTZ, premier conseiller,  
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Patrick MULLER de Luxembourg du 27 décembre 2013,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

**la société à responsabilité limitée B s.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit MULLER,

comparant par Maître Cathy ARENDT, avocat à la Cour à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 7 octobre 2014.

Où le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

A, aux services de la société à responsabilité limitée B s.à r.l. depuis le 4 mai 2005 et délégué du personnel, a fait l'objet d'une mise à pied avec effet immédiat suivant lettre recommandée du 16 octobre 2013 de la teneur suivante :

*« Par la présente, je vous informe en ma qualité de mandataire de la Sàrl B que conformément à l'article L-415-11 (2) du Code du Travail de votre mise à pied avec effet immédiat à partir de ce jour.*

*Une demande en résolution de votre contrat de travail a été déposée devant la juridiction compétente.*

*Avec mes sentiments distingués. »*

Par requête du 18 octobre 2013, A a fait convoquer son employeur devant la présidente du tribunal du travail de Luxembourg pour voir prononcer le maintien de sa rémunération à partir du 16 octobre 2013, date de sa mise à pied. Le requérant a demandé encore une indemnité de procédure de 1.500 euros ainsi que l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir.

A l'appui de sa demande, il fit valoir que la procédure employée par l'employeur est irrégulière et abusive.

Par ordonnance du 3 décembre 2013, la présidente du tribunal du travail a dit non fondée la demande de A en maintien du salaire, de même que sa demande en paiement d'une indemnité de procédure. Elle a alloué à la société B une indemnité de procédure de 750 euros.

Pour statuer ainsi, la présidente du tribunal du travail a retenu que dans le cadre de l'article 415-11 du code du travail et au vu des contestations du salarié-délégué, il appartient à l'employeur de prouver que la mise à pied prononcée a une apparence de régularité et de légitimité.

Pour le surplus, elle a retenu que :

*« Il résulte cependant des courriers en réponse aux lettres d'avertissement adressés par la partie défenderesse au requérant que celui-ci admet avoir en date du 18 novembre 2011 été en retard pour un transport scolaire à Frisange, avoir en date du 13 octobre 2011 heurté la porte du garage de l'entreprise, avoir en date du 2*

*décembre 2011 omis de laver son bus, de ne pas avoir d'établi un constat amiable d'un accident de circulation à la demande de la partie défenderesse, avoir en date du 13 août 2013 conduit son bus sans sa carte tachygraphe et de ne pas en avoir informé la partie défenderesse.*

*Il résulte encore du courrier que le requérant a envoyé en date du 26 septembre 2013 à la partie défenderesse qu'il lui reproche de l'avoir mis au placard et d'avoir toléré l'échange entre les conducteurs de l'entreprise de leur carte de chauffeur. »*

Elle a par ailleurs relevé que la circonstance que A ait été harcelé par la défenderesse, à la supposer établie, n'est pas de nature à atténuer la gravité des reproches formulés par la défenderesse à son encontre.

De cette ordonnance, A a régulièrement interjeté appel suivant exploit d'huissier du 27 décembre 2013.

Il conclut à voir réformer l'ordonnance entreprise et à s'entendre accorder le maintien de sa rémunération à compter de sa mise à pied intervenue le 16 octobre 2013 et ce jusqu'à ce qu'il soit définitivement statué sur la demande en résolution du contrat de travail introduite par l'employeur.

Il demande encore à s'entendre décharger de la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure de 750 euros et demande de son côté une indemnité de procédure de 1.000 euros pour chacune des deux instances.

L'intimée conclut à la confirmation de l'ordonnance et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros.

A l'appui de son appel, A fait valoir que les faits reprochés, s'étalant de mai 2011 à septembre 2013, lui ont été dénoncés par l'employeur à travers divers avertissements qu'il a contestés. Le dernier fait grave lui reproché serait le courrier officiel du 26 septembre 2013 par lequel son mandataire a dénoncé sa « *mise au placard* ». En procédant de la sorte, l'employeur aurait cependant porté atteinte à sa liberté d'expression, respectivement à celle de son avocat. En outre, le fait à la base de la dénonciation de « *mise au placard* » se serait déroulé le 3 juin 2013 et non pas comme faussement affirmé par l'employeur le 3 juillet 2013, de sorte que le grief serait imprécis et trop vieux pour être invoqué à titre de faute grave.

L'appelant fait encore valoir que depuis 2011, il a dû travailler dans des conditions extrêmement éprouvantes d'un point de vue psychologique. Il se serait ainsi vu régulièrement adresser des reproches et des avertissements contre lesquels il aurait protesté. Nonobstant son courrier recommandé du 15 décembre 2011 par lequel il aurait dénoncé la différence de traitement dont il faisait l'objet par rapport à

d'autres chauffeurs, les reproches auraient continué de la part de l'employeur. Il s'en serait suivie une longue période d'incapacité de travail du 14 septembre 2012 au 16 mai 2013 dont la cause serait à rechercher exclusivement dans les conditions de travail fortement dégradées qui lui étaient imposées par son employeur. Il se serait vu refuser le bénéfice d'un mi-temps thérapeutique et aurait dû protester à nouveau suite à un incident lié à la fixation de la date de la visite médicale pour la reprise du travail le 3 juin 2013. Ce jour-là, il aurait encore été « *placé à l'isolement* » dans une salle de réunion en attendant qu'il puisse s'y rendre. Après son courrier de protestation du 25 juin 2013, d'autres faits lui auraient encore été reprochés, faits qu'il aurait contestés et expliqués dans son courrier du 26 septembre 2013.

A argumente enfin que, postérieurement à sa mise à pied, l'employeur a encore continué ses actes de harcèlement moral à son encontre en l'ayant désaffilié du CCSS avec effet au 14 octobre 2013 et en lui refusant sans motif légitime la délivrance d'une carte de transport gratuite « *libre-parcours* » sur le réseau RGTR pour lui-même et à son épouse.

La société B, au contraire, fait valoir que tous les reproches formulés à l'encontre de A sont amplement justifiés et aucunement contredits par ce dernier. Depuis juin 2011, elle aurait dû, à de multiples reprises, adresser à A des courriers d'avertissement en raison du manque de professionnalisme dont il aurait fait preuve dans l'exécution de ses tâches. Elle décrit un à un les onze griefs reprochés à son salarié. Malgré ses divers avertissements, A, n'aurait pas pour autant changé son comportement irrespectueux à son égard. Par ailleurs, il n'aurait pas respecté les ordres et instructions de son employeur.

La société B réfute encore les allégations de l'appelant au sujet d'actes de harcèlement moral dont il prétend avoir été victime. Selon l'intimée, le fait par le salarié de faire parvenir, dans un premier temps par l'asbl C et, dans un deuxième temps par le biais de son avocat, des courriers portant des accusations gratuites de harcèlement à l'encontre de son employeur serait en lui seul un motif suffisant justifiant sa mise à pied. Ce serait inadmissible que A qualifierait actuellement son affectation à une ligne 303 Lux. Manom (France), comme une « *mise au placard* », alors qu'elle avait fait de son mieux pour le réintégrer dans l'entreprise, malgré une absence de plusieurs mois, en lui accordant un horaire régulier tel qu'il le souhaitait.

Il en serait de même des accusations infondées de A dans son courrier d'avocat du 26 septembre 2013 par lesquelles il sous-entendrait qu'il serait d'usage dans la société B que les cartes des chauffeurs soient inter-changées, avec l'accord ou la tolérance de l'employeur.

En ordre subsidiaire, la société B réitère son offre de preuve par témoins tendant à établir la réalité de tous les griefs reprochés à son salarié.

En vertu de l'article 415-11 (3) du code du travail, le président du tribunal du travail, saisi par simple requête, statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce sur le maintien ou la suspension de la rémunération du salarié dont la mise à pied immédiate a été prononcée en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur la demande en résolution du contrat de travail.

Le président du tribunal du travail doit donc déterminer s'il existe une apparence de régularité de la mise à pied, car il doit uniquement se prononcer sur le maintien ou la suspension de la rémunération du salarié-délégué, en attendant la solution définitive du litige au fond. Il ne peut excéder ses pouvoirs en disant le droit ou en jugeant le fond du litige. Sur base des éléments de preuve lui soumis, il apprécie souverainement s'il y a une apparence de régularité de la mise à pied.

En l'espèce, la société B motive sa décision de mise à pied du 16 octobre 2013 par une série de manquements professionnels de A à partir de mai 2011 auxquels se seraient ajoutées des accusations gratuites de harcèlement moral d'une gravité telle qu'elles rendent immédiatement et définitivement impossible la continuation des relations de travail.

Les propos que la société B qualifie d'« *accusations hautement diffamatoires qui dépassent largement les limites du droit de la libre expression dont bénéficient les salariés* » sont contenus dans le courrier du 26 septembre 2013 par lequel, le mandataire de A prend position par rapport au courrier d'avertissement de la société B du 28 août 2013 en rapport avec les derniers faits survenus, dont celui du 3 août 2013 (oubli de la carte de tachygraphe) et prend position comme suit :

*« Mon mandant regrette sincèrement cet oubli.*

*Connaissant la pratique en cours au sein de la société B voulant que certains chauffeurs utilisent la carte d'un autre conducteur, mon mandant ne s'est pas inquiété de cet oubli.*

*Il a enclenché la fonction « out of scope » pour pouvoir rouler sans carte.*

*Par ailleurs, il a fait tout son possible pour que son épouse lui remette le plus rapidement possible son portefeuille.*

*Mon mandant a remis, le jour suivant l'appel de la secrétaire, le détail de sa journée de travail au secrétariat ».*

Contrairement aux conclusions de la société B, la lecture des explications écrites fournies par le mandataire de A au sujet de l'incident du 13 août 2013 ne permet pas de constater qu'une implication ou tolérance de la part de l'employeur de la susdite pratique est nécessairement sous-entendue, de sorte qu'« *une accusation hautement diffamatoire* » et préjudiciable à l'égard de l'employeur reste à l'état de pure allégation.

Par ailleurs, l'utilisation de l'expression de « *mise au placard* » contenue dans le même courrier pour décrire le traitement que l'employeur aurait réservé à son salarié à partir du 3 juin 2013 ne dénote pas davantage dans le chef de ce dernier une volonté diffamatoire.

Il en suit que les passages litigieux dans la prédite lettre du 26 septembre 2013 ne sauraient constituer une faute grave dans le chef du salarié-délégué de nature à justifier une mise à pied avec effet immédiat du salarié-délégué.

En ce qui concerne la réalité de la gravité des autres motifs invoqués, il y a lieu d'abord de relever que la plupart de ces incidents ont eu lieu au courant des années 2011 et 2012. A part le caractère trop ancien de ces faits pour justifier une mise à pied pour motif grave, il résulte encore des pièces qu'ils ont fait, pour la plupart, l'objet d'un avertissement écrit de la part de l'employeur et d'une prise de position écrite de la part du salarié, de sorte que l'existence d'une faute grave au sens de l'article L.415-11.(2) n'est pas d'ores et déjà établie.

En ce qui concerne enfin les trois derniers faits qui ont eu lieu à partir du 3 juin 2013, en l'occurrence, le reproche d'avoir refusé le 9 août 2013 d'établir un constat amiable à la demande de l'employeur suite à un accident de circulation dans lequel il était impliqué, le reproche d'avoir conduit le 13 août 2013 son bus sans sa carte tachygraphe et le reproche de n'avoir informé son employeur que le 26 août 2013, qu'à la dernière minute de son incapacité de prendre son service, force est de constater qu'aucun de ces trois reproches ne constitue, au vu des contestations écrites et circonstanciées formulées par A dans la prédite lettre du 26 septembre 2013, d'ores et déjà une faute grave de nature à justifier une mise à pied avec effet immédiat. Il en découle qu'aucune déduction ne saurait en l'état être faite quant au mépris allégué de l'autorité de l'employeur par un délégué-salarié du personnel censé donner l'exemple.

Ne pouvant pas juger le fond, il n'appartient pas à la juridiction statuant dans le cadre de l'article L.415-11 du code du travail de procéder à des mesures d'instructions tendant à établir le bien-fondé de la mise à pied. Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à l'offre de preuve par témoins formulée par la société B.

Il suit des considérations qui précèdent que l'apparence de régularité et de légitimité de la mise à pied n'est pas établie.

Il y a partant lieu à réformation de l'ordonnance entreprise.

Suivant ses dernières conclusions, la société B fait encore valoir que depuis le 22 avril 2014 A travaille dans le cadre d'un stage de réinsertion professionnelle, de sorte qu'il a manifesté de manière claire et non équivoque sa volonté de mettre fin aux relations de travail le liant à la société B. Il n'y aurait dès lors pas lieu de maintenir le salaire au-delà du 22 avril 2014.

A résiste au motif que le contrat de réinsertion professionnelle ne saurait être qualifié de contrat de travail, vu qu'il cessera de plein droit à l'expiration d'une période de 12 mois, soit le 21 avril 2015. Par ailleurs, il aurait rappelé à travers ses courriers des 1<sup>er</sup> avril 2014 et 9 mai 2014 que le fait d'accepter une activité temporaire ne saurait être interprété comme valant démission tacite de son emploi auprès de la société B.

En l'espèce, la société B n'a pas demandé sur base de l'article L.415-11.(4) la suspension de la rémunération pendant la durée du contrat de réinsertion.

Ainsi que le fait valoir A le fait qu'il ait accepté de travailler sous un contrat à durée déterminée de réinsertion sociale pour subvenir aux besoins de sa famille ne saurait toutefois, au vu de ses courriers des 1<sup>er</sup> avril 2014 et 9 mai 2014, être considéré comme démission tacite auprès de la société B.

Les conclusions de celle-ci de voir limiter les effets du maintien du salaire au 22 avril 2014 ne sont dès lors pas fondées.

Au vu de la décision à intervenir, la demande de la société B en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance n'est pas fondée et il y a lieu de réformer encore sur ce point le jugement entrepris.

Pour le même motif, la demande de la société B en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de A l'entièreté des frais par lui exposés et non compris dans les dépens, il y a lieu de faire droit à ses demandes en obtention d'une indemnité de procédure à concurrence de 500 euros pour la première instance et de 800 euros pour l'instance d'appel.

**PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel ;

le dit fondé ;

**par réformation :**

dit qu'il y a lieu à maintien de la rémunération de A à partir du jour de la notification de la mise à pied jusqu'à la décision définitive de la juridiction du travail à intervenir sur la demande en résolution du contrat de travail;

dit non fondées les demandes de la société à responsabilité limitée B s.à r.l. sur base de l'article 240 du NCPC.

dit fondées les demandes de A sur base de l'article 240 du NCPC ;

partant condamne la société à responsabilité limitée B s.à r.l. à payer à A une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance et de 800 euros pour l'instance d'appel ;

condamne la société B s.à r.l. à tous les frais et dépens des deux instances et ordonne la distraction des dépens de l'instance d'appel au profit de Maître Georges PIERRET qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.