

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 10/24 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du vingt-cinq janvier deux mille vingt-quatre.**

**Numéro CAL-2021-00154 du rôle**

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,  
Marc WAGNER, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

**PERSONNE1.),** demeurant à L-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg du 30 décembre 2020,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**1) la ORGANISATION1.),** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses organes statutaires actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit LISÉ,

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

**2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit LISÉ,

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

### **LA COUR D'APPEL:**

PERSONNE1.) a été engagé par la Fondation ORGANISATION1.) DE L'SOCIETE1.)(ci-après l'SOCIETE1.) en qualité de « *chargé de cours* », par contrat de travail à durée indéterminée, signé le 16 août 2000, avec effet au 1er septembre 1998.

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2008, il a occupé le poste de « *Chargé de la Direction des cours de la commune de ADRESSE3.) et de ADRESSE4.)* ».

Par courrier du 28 mars 2018, date à laquelle PERSONNE1.) était délégué du personnel, celui-ci a été mis à pied.

La lettre de mise à pied se lit comme suit :

« *Monsieur,*

*J'ai l'honneur de vous contacter en ma qualité de conseil de l'Ecole de Musique de l'SOCIETE1.), Fondation établie et ayant son siège social à L-ADRESSE5.) laquelle m'a chargé de la défense de ses intérêts.*

*Au nom et pour le compte de ma mandante, j'ai le regret de prononcer à votre encontre une mise à pied avec effet immédiat conformément à l'article L.415-10(4) du Code du travail.*

*Cette mise à pied est motivée comme suit :*

*Par un contrat du 14 septembre 1998, sans préjudice quant à la date exacte, vous avez été engagé auprès de ma mandante comme enseignant dans le*

*domaine musical et comme chargé de la direction des cours de musique de l'SOCIETE1.) auprès de la SOCIETE2.).*

*Depuis le 9 mai 2008 vous assumez en outre les tâches de chargé de la direction des cours de musique de l'SOCIETE1.) auprès de la SOCIETE3.).*

*Vous n'êtes pas sans savoir que dans les conventions conclues entre l'SOCIETE1.) avec ces deux communes, il est précisé expressis verbis à l'article 5 que «l'SOCIETE1.) assure la direction des cours de musique. Ainsi, le Directeur de l'École de musique de l'SOCIETE1.) est le chef hiérarchique des enseignants. Il se fait assister, sous sa responsabilité, dans l'organisation et la direction des cours par Monsieur PERSONNE1.).»*

*Au courant du mois de février 2018, sans préjudice quant à la date exacte, la presse écrite luxembourgeoise a fait état de l'intention de l'Administration Communale de ADRESSE4.) de mettre en place sa propre école de musique. Dans le même contexte, la même presse a indiqué que l'SOCIETE4.) participerait à la mise en place de cette nouvelle école de musique.*

*Par courrier du 12 février 2018, l'Administration Communale de ADRESSE4.) a informé ma mandante qu'à partir de l'année scolaire 2018/2019, elle reprendra la gestion des cours de musique qui sont dispensés sur son territoire.*

*Par un courrier électronique du 1er février 2018 vous avez informé Monsieur PERSONNE2.), Directeur de l'Ecole de Musique de l'SOCIETE1.) que vous ne pourriez pas participer à une réunion des chargés de la direction ceci en raison d'une réunion qui aurait lieu à ADRESSE4.) et à laquelle tous les chargés de cours de ADRESSE4.) seraient conviés. Quand Monsieur PERSONNE2.) vous a demandé qui avait fixé cette réunion et quel était l'objet de cette réunion, vous avez indiqué l'ignorer.*

*Vous ne vous êtes pas présenté à la réunion des chargés de direction du 06 février 2018 à ADRESSE6.) malgré le fait que cette réunion avait un caractère obligatoire et par un courrier électronique du 16 février vous avez excusé votre absence en affirmant que « vous n'auriez pas lu ni vu que cette réunion avait un caractère obligatoire". Depuis le temps que vous êtes au service de ma mandante vous savez pertinemment que toute réunion de service présente un caractère obligatoire et qu'en cas d'impossibilité de participer à une telle réunion, les enseignants sont priés de s'excuser personnellement au préalable avec un motif valable.*

*En date du 07 février 2018, votre employeur vous a convoqué à une réunion au siège qui était prévue pour le 09 février 2018 à 15.00 heures. Vous avez*

*d'une part sollicité la communication préalable d'un ordre du jour et vous avez d'autre sollicité le report de cette réunion après les vacances de carnaval afin de permettre à un délégué du personnel de vous accompagner. Vous avez obtempéré lorsqu'on vous a fait comprendre qu'il s'agissait d'une réunion à caractère urgent qui était relative au projet de la Commune de ADRESSE4.) de mettre en place sa propre école de musique et qu'un refus de se présenter serait considéré comme un refus de travail. Lors de l'entrevue du 09 février 2018 Vous avez déclaré ne pas être au courant du projet des élus locaux de ADRESSE4.) de mettre en place une propre école de musique et vous avez nié toute implication dans ces plans.*

*Ces affirmations sont manifestement inexactes et il s'avère que vous avez d'une manière délibérée menti à votre employeur. Suite à une vérification, il s'est avéré que vous aviez au courant de l'année 2017, sans préjudice quant à la date exacte, pris contact avec Monsieur le Commissaire à l'Enseignement Musical PERSONNE3.) afin d'interroger ce dernier sur les conditions de mise en œuvre d'une école de musique régionale. Cette entrevue a été confirmée par Monsieur PERSONNE3.) à la fois à Monsieur PERSONNE2.) et à Monsieur PERSONNE4.) en février 2018, sans préjudice quant à la date exacte.*

*Fin du mois de février 2018, sans préjudice quant à la date exacte, Monsieur PERSONNE2.) a été informé par Monsieur PERSONNE5.) de la ORGANISATION2.) qu'une réunion avait eu lieu à ADRESSE7.) au courant de l'été 2017 à laquelle aurait participé les élus locaux de ADRESSE7.), certains membres de la ORGANISATION2.), le Bourgmestre de ADRESSE4.) ainsi que vous-même. Au courant de cette réunion le Bourgmestre a présenté le projet de la nouvelle école de musique de ADRESSE4.).*

*Il s'en suit que non seulement vous étiez parfaitement au courant du projet des élus locaux de ADRESSE4.) de mettre en place une propre école de musique mais que vous avez activement participé à la mise en place d'une telle structure.*

*Je vous rappelle qu'en tant que salarié de l'école de musique de SOCIETE1.) vous êtes tenu d'une obligation de loyauté envers votre employeur. Cette obligation vous oblige de vous abstenir de nuire d'une manière à votre employeur ou aux intérêts de votre employeur. En pratique cette obligation de loyauté est assimilée à une obligation de non concurrence.*

*En participant d'une manière active à la mise en place d'une école de musique régionale alors que votre obligation de loyauté vous aurait imposé d'avertir*

*vosre employeur de l'intention des élus locaux à mettre en place une propre école de musique, vous avez violé cette obligation de loyauté.*

*La violation de cette obligation est à considérer comme faute grave ceci d'autant plus que vous bénéficiez du statut de chargé de la direction.*

*En date du 8 mars 2018 a eu lieu une entrevue avec les responsables locaux de la commune de ADRESSE3.) lors de laquelle le bourgmestre de la commune de ADRESSE3.) a annoncé à une délégation du conseil d'administration de l'Ecole de Musique de l'SOCIETE1.) qu'à partir du mois de septembre 2018 vous seriez employé par l'ADRESSE4.). Il est inadmissible que votre employeur soit informé de vos projets et ambitions professionnelles par des tiers alors que vous n'avez pas eu le courage de les annoncer ouvertement à votre patron.*

*Ce qui est symptomatique est votre comportement lors de la remise des prix de la commune de ADRESSE3.) dimanche dernier. Non seulement vous avez d'une manière délibérée tenté d'éviter que Madame PERSONNE6.) en tant que directrice adjointe de l'école de musique de SOCIETE1.) puisse prendre la parole et que vous ne lui avez pas souhaité la bienvenue, mais en aucune manière l'SOCIETE1.) n'a été mentionnée dans votre discours.*

*Dans le même contexte il est étonnant de constater que pour les deux communes pour lesquelles vous faites office de chargé de la direction, la plupart des publications officielles ne font pas état du fait que les cours de musique sont dispensés par l'SOCIETE1.) et ne comportent pas le logo de l'SOCIETE1.) respectivement de l'Ecole de musique de l'SOCIETE1.). Votre comportement récent et passé montre sans équivoque que vous ne souhaitez que faire à votre guise et que vous oubliez que vous avez un statut de salarié et que c'est votre employeur qui prend les décisions.*

*Je vous signale qu'en juillet 2014, sans préjudice quant à la date exacte, Monsieur PERSONNE2.) a notamment dû intervenir auprès de la SOCIETE3.) pour leur rappeler que c'est l'Ecole de Musique qui désigne les enseignants et non pas l'administration communale. Ce rappel a été nécessaire alors que vous étiez intervenu auprès des élus locaux pour faire nommer un enseignant de cor alors que vous saviez pertinemment que le candidat que vous souhaitiez faire désigner n'était pas le candidat favorisé par votre employeur.*

*Dans le même contexte, il est également étonnant que les nouveaux élèves de l'école de musique de ADRESSE4.) se voient déclarer que les cours de musique sont organisés par l'Harmonie de ADRESSE4.) avec le concours de la Commune.*

*Tout ceci montre que vous avez manifestement oublié que vous êtes soumis à un lien de subordination, que vous êtes tenu d'une obligation de loyauté, que vous êtes sensé respecter les intérêts de votre employeur et qu'en tant que chargé de direction vous êtes chargé de veiller au respect des intérêts de votre employeur.*

*Le comble de votre comportement réside dans l'annonce effectuée lors de la remise des diplômes le 25 mars 2018 que Monsieur PERSONNE7.) serait votre successeur désigné alors que les négociations entre ma mandante et Monsieur PERSONNE7.) concernant la fonction de responsable de l'Ecole de musique de ADRESSE3.) n'ont pas encore abouti.*

*A titre de résumé ma cliente retient que :*

*- Vous n'avez pas informé votre employeur de l'intention de la commune de ADRESSE4.) de mettre en place une école de musique locale indépendante.*

*- Vous avez en tant que chargé de direction de l'Ecole de Musique de l'SOCIETE1.) participé activement à la mise en place d'une école de musique locale indépendante. Cette absence d'information sur les intentions de la SOCIETE2.) s'explique très certainement par votre ambition et votre souhait de devenir le responsable de cette école de musique régionale.*

*\* Vous avez activement assisté la SOCIETE2.) dans les démarches auprès des communes voisines afin de les amener à ne plus reconduire la convention avec l'SOCIETE1.).*

*- Vous avez menti à votre employeur en affirmant dans le cadre d'une réunion que vous n'étiez pas au courant des intentions et du projet de la Commune de ADRESSE4.) de mettre en place une école de musique régionale indépendante.*

*- Vous avez refusé le 06 février 2018 de participer à une réunion obligatoire des chargés de direction à ADRESSE6.) privilégiant vos propres projets à ceux de votre employeur.*

*- Vous avez, par votre comportement lors de la remise des prix à ADRESSE3.) du dimanche 25 mars dernier, fait preuve d'un comportement désinvolte et d'un manque de respect inacceptable envers Madame PERSONNE6.), laquelle est votre supérieur hiérarchique. Vous avez annoncé votre successeur sachant que les discussions entre ma mandante et PERSONNE7.) concernant les fonctions de responsable de l'école de musique de ADRESSE3.) n'avaient pas encore abouti.*

*- Finalement lors d'une réunion de concertation à laquelle vous avez convoqué les enseignants de l'SOCIETE1.) assumant des cours auprès de la SOCIETE3.), vous avez affirmé que tel ou tel enseignant assumait telle voire telle tâche pour l'année 2018/19 sans en avoir référé à la Direction de l'Ecole, à tel point que PERSONNE2.) en tant que directeur de l'Ecole et en tant que supérieur hiérarchique du chargé de la direction des cours de musique de l'SOCIETE1.) a dû intervenir pour rectifier vos affirmations. Par la suite vous l'avez contraint de quitter la salle de réunion à la fin de la réunion où vous vouliez annoncer aux enseignants votre départ en tant que chargé de la direction et les remercier de leur collaboration en insistant avec la phrase «soss geet et wi beim PERSONNE8.)».*

*Cette phrase fait allusion au fait que vous-même aviez reçu l'ordre formel de la part de Monsieur le secrétaire fédéral PERSONNE8.) de quitter une réunion lors de laquelle ma mandante a voulu informer les chargés de cours dispensant des cours de musique sur le territoire de la Commune de ADRESSE4.) sur la situation du dossier après l'annonce de cette commune de ne plus vouloir reconduire la convention signée avec l'SOCIETE1.). Cette phrase constitue une insulte alors qu'il ne vous appartient de donner un ordre à directeur de l'Ecole de Musique de l'SOCIETE1.) de quitter la salle.*

*Votre employeur n'accepte pas cette attitude et votre comportement déloyal et il n'accepte pas votre participation à des actes de concurrence.*

*Je vous donne cependant à considérer que si d'autres communes viendraient à participer à l'école de musique régionale de ADRESSE4.), ceci entraînerait soit des réductions d'heures pour certains de vos collègues enseignants soit des non-reconductions de contrats pour septembre 2018. Il en serait de même pour certains de vos collègues au département administratif de l'Ecole de musique lesquels risqueraient de voir leurs postes supprimés.*

*Enfin votre comportement déloyal cause un préjudice de réputation à ma mandante laquelle, compte tenu des faits susmentionnés et de fautes graves, ne peut plus compter sur votre loyale et efficace collaboration.*

*En conséquence de quoi l'Ecole de Musique de l'SOCIETE1.) a pris la décision de procéder à votre mise à pied.*

*Veillez recevoir, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées. »*

Par requête déposée le 30 avril 2018, l'SOCIETE1.) a fait convoquer PERSONNE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer justifiée et fondée la mise à pied, prononcer la résiliation du contrat de travail pour faute grave d'PERSONNE1.) et condamner le

défendeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Cette affaire a été enrôlée sous le numéro L-TRAV XXX/18.

Par requête déposée le 18 mai 2018, PERSONNE1.) a fait convoquer l'SOCIETE1.) devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre déclarer abusive sa mise à pied, constater la résiliation abusive de son contrat de travail et condamner la défenderesse à lui payer les montants suivants, outre les intérêts légaux :

- indemnité compensatoire de préavis : 55.395,60 euros
- indemnité de départ : 55.395,60 euros
- indemnité pour préjudice matériel : 9.232,60 euros
- indemnité pour préjudice moral : 50.000 euros

PERSONNE1.) a encore réclamé une indemnité de procédure de 1.250 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Les deux affaires ont été jointes dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice.

A l'audience du 9 mars 2020, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi (ci-après l'ETAT), a informé le tribunal qu'il n'a pas de revendications à formuler.

Selon PERSONNE1.), les motifs de sa mise à pied auraient été invoqués tardivement, outre qu'ils manqueraient de la précision requise et ne seraient ni réels ni sérieux.

D'autre part, les reproches formulés à son encontre, à l'exception de ceux liés à la remise des prix en date du 25 mars 2018 seraient trop anciens pour être invoqués à l'appui de la mise à pied litigieuse.

PERSONNE1.) demandait la résiliation de son contrat de travail sur base de l'article L.415-10 (4) du Code du travail.

Selon l'SOCIETE1.), les motifs invoqués à l'encontre d'PERSONNE1.) dans la mise à pied seraient réels et sérieux.

Elle n'aurait eu connaissance des reproches invoqués à l'encontre d'PERSONNE1.) que dans le mois ayant précédé la mise à pied.

Pour autant que de besoin, elle présentait une offre de preuve par témoins.

L'SOCIETE1.) contestait les revendications financières d'PERSONNE1.) dans leur principe et dans leur quantum.

Après audition de plusieurs témoins, à la suite d'un jugement rendu le 25 mai 2020, le tribunal a rendu, en date du 23 novembre 2020, un jugement par lequel il a déclaré justifiée et fondée la mise à pied litigieuse et débouté PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes.

L'SOCIETE1.) a par ailleurs été déboutée de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

Par exploit signifié en date du 30 décembre 2020, PERSONNE1.) a relevé appel de ces deux jugements.

L'appelant demande à la Cour de dire, par réformation du jugement entrepris, qu'il n'a commis aucune faute grave de nature à justifier sa mise à pied, que celle-ci est partant injustifiée et que son ancien employeur doit lui verser les indemnités revendiquées en première instance.

Il soutient que les motifs de sa mise à pied auraient été invoqués tardivement au regard des dispositions de l'article L. 415-10 (4) du Code du travail, l'intimée n'ayant pas apporté la preuve de « *l'inclusion des motifs dans le délai légal impératif d'un mois* ».

L'appelant soutient que les informations concernant la création d'une nouvelle école de musique à ADRESSE4.) seraient parvenues à l'intimé « *dès 2016, soit deux ans avant la mise à pied* » et que le reproche y relatif serait d'une nature différente à celui tiré d'un comportement irrespectueux ou déloyal de l'appelant.

Les motifs querellés seraient imprécis et méconnaîtraient les dispositions de l'article L. 415-10 (4) du Code du travail.

L'appelant estime que l'offre de preuve différerait « *sensiblement du contenu de la mise à pied* », outre que celle-ci ne serait ni pertinente ni concluante.

L'appelant conteste l'ensemble des faits qui lui sont reprochés.

Concernant la mise en place d'une nouvelle école de musique, l'appelant fait valoir qu'il se serait limité à prendre des renseignements et à participer de manière passive à l'une ou l'autre réunion.

Il conteste, en revanche, « *toute participation active et / ou activité concurrente* » dans ce contexte.

L'appelant serait entré en fonction auprès de son nouvel employeur le 1<sup>er</sup> septembre 2018, soit plusieurs mois après sa mise à pied.

L'appelant soutient en particulier qu'il n'aurait pas manqué à son obligation de loyauté envers son employeur.

Sa mise à pied constituerait en réalité une « *mesure de représailles en réaction* » à son activité de délégué du personnel.

Il reconnaît avoir préparé son avenir professionnel à la fin de son contrat de travail, mais conteste avoir porté préjudice à son ancien employeur.

La mise à pied litigieuse serait en outre largement disproportionnée.

Dans ce contexte, l'appelant met en avant sa « *très grande ancienneté* » et affirme avoir « *toujours presté de bons et loyaux services* ».

L'intimée ne lui aurait pas laissé la moindre chance de s'expliquer.

En ce qui concerne les montants indemnitaires réclamés, l'appelant fait valoir notamment que le délégué du personnel abusivement mis à pied devrait pouvoir bénéficier d'une indemnité de préavis et d'une indemnité de départ, à l'instar d'un salarié ordinaire, même si la loi ne le prévoit pas expressément ; il s'agirait là « *d'une simple omission matérielle du législateur* » et rien ne justifierait qu'un salarié protégé en soit privé.

PERSONNE1.) demande à la Cour, en ordre subsidiaire, de saisir la Cour constitutionnelle de deux questions préjudicielles, dont l'énoncé complet figure dans le dispositif de ses conclusions récapitulatives, lesquelles questions soulèvent en substance le problème de la conformité des dispositions des articles L. 124-6 et L. 124-7 du Code du travail à l'article 10 bis de la Constitution, en ce que ces dispositions ne prévoient pas l'octroi des indemnités en question au délégué du personnel objet d'un licenciement abusif, contrairement aux dispositions applicables au salarié licencié abusivement qui ne bénéficie pas de la protection légale conférée au délégué du personnel.

L'SOCIETE1.) conclut au rejet de l'appel.

Elle demande à la Cour de dire, par réformation de la décision attaquée, que l'absence d'PERSONNE1.) à la réunion du 6 février 2018 est à prendre en considération et qu'elle constitue une faute grave.

Pour le surplus, l'SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Selon l'SOCIETE1.), la forclusion prévue par l'article L. 415-10 (4) du Code du travail ne devrait pas recevoir application dans le cas présent.

Cet article serait à interpréter en ce sens que l'employeur qui décide la mise à pied d'un délégué du personnel peut invoquer une faute commise plus d'un mois auparavant par le délégué du personnel en question, « à l'appui d'une nouvelle faute différente ou identique », dès lors que « l'ensemble des fautes » est d'une gravité suffisante pour justifier la mise à pied.

Il serait reproché en substance à l'appelant d'avoir adopté un comportement désinvolte et irrespectueux envers un supérieur hiérarchique lors de deux réunions qui se seraient tenues les 25 et 28 mars 2018, d'avoir participé activement à la mise en place et à la promotion de l'école régionale de musique de ADRESSE4.), d'avoir incité les communes limitrophes à résilier leurs conventions conclues avec l'SOCIETE1.), et plus généralement d'avoir violé son obligation de loyauté envers son employeur.

L'indication des motifs de la mise à pied dans la lettre du 28 mars 2018 répondrait à l'exigence légale de précision.

Les faits pris en considération par la juridiction de première instance seraient tous visés dans la prédite lettre ou alors constitueraient, tout au plus, des précisions complémentaires.

Ils correspondraient à la réalité, au vu des témoignages recueillis et seraient d'une gravité suffisante pour justifier la mesure litigieuse, en ce sens qu'ils auraient rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

En ordre subsidiaire, concernant les montants réclamés par l'appelant, l'intimée fait valoir que l'article L. 415-10 (2) du Code du travail prévoit uniquement la possibilité de réclamer des dommages et intérêts, à l'exclusion d'une indemnité compensatoire de préavis ou d'une indemnité de départ.

L'ETAT demande à la Cour de lui donner acte de ce qu'il se réserve le droit de réclamer à la partie mal fondée le remboursement des indemnités de chômage « qu'il sera éventuellement amené à verser à PERSONNE1.) », et ce sur base de l'article L. 521-4 du Code du travail.

PERSONNE1.) conclut à l'obtention d'une indemnité de procédure de 1.250 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'SOCIETE1.) réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

### **Appréciation de la Cour**

Aux termes de l'article L. 415-10, paragraphe (4), alinéas 2 et 3 du Code du travail, « *le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà 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* », ce délai n'étant « *pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.* »

Afin de justifier le bien-fondé d'une mise à pied, l'employeur peut, en vertu de la disposition citée ci-dessus, se prévaloir non seulement de faits se situant dans le délai légal d'un mois, mais aussi de faits antérieurs. Il appartient dans cette hypothèse à la juridiction du travail de procéder à une analyse globale et d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la mesure prise (cf. Cass. 8 décembre 2016, arrêt n°94/16, n°3717 du registre).

Il n'est pas nécessaire que les faits plus anciens soient similaires à ceux survenus dans le délai légal.

Ainsi que la juridiction du premier degré l'a retenu à juste titre, aucun élément du dossier ne permet d'infirmer l'affirmation vraisemblable de l'intimée, selon laquelle celui-ci n'aurait eu connaissance des agissements reprochés à PERSONNE1.) dans le processus de mise en place de la nouvelle école de musique régionale qu'en date du 8 mars 2018.

Il s'ensuit que le délai d'un mois pendant lequel l'employeur peut invoquer un fait pour justifier une mise à pied, a été respecté en l'espèce.

Contrairement à l'appréciation des juges de première instance, l'absence de l'appelant à la réunion du 6 février 2018 pouvait également être invoquée au soutien de la mesure de mise à pied attaquée, étant donné que l'article susvisé ajoute que 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* » et que tel est le cas en l'espèce.

La juridiction du premier degré a d'autre part correctement interprété l'exigence légale de précision des motifs d'une mise à pied, édictée à l'article L. 415-10 (4) alinéa 1, et a considéré à bon droit que la lettre recommandée de mise à pied du 28 mars 2018 répondait à cette exigence.

En effet, celle-ci contient une description complète de la nature et de la gravité des fautes reprochées à son salarié ainsi que des circonstances de temps et de lieu dans lesquelles elles auraient été commises, de façon à permettre au salarié de savoir exactement ce qui lui est reproché et d'en établir l'inexactitude devant le juge, et à ce dernier d'exercer son contrôle.

Il convient dès lors de se prononcer sur la réalité et la gravité des griefs formulés par l'intimée à l'appui de la mise à pied litigieuse, lesquels ont trait, premièrement, à un comportement inapproprié de l'appelant envers sa hiérarchie à deux occasions et, deuxièmement, à un comportement déloyal de l'appelant envers son employeur du fait de ses agissements en faveur de la mise en place d'une école régionale de musique ayant vocation à s'adresser à une partie de la clientèle de l'SOCIETE1.).

Il est rappelé qu'il incombe à l'employeur de prouver les faits de nature à justifier la mise à pied.

Quant au premier grief, il comporte deux volets, puisque la partie intimée reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir participé à une réunion du 9 février 2018 au siège de l'SOCIETE1.), à laquelle il avait été convoqué par PERSONNE2.), directeur de l'Ecole de musique de l'SOCIETE1.), d'une part, et d'avoir eu un comportement irrespectueux envers sa supérieure hiérarchique, PERSONNE6.), lors de la remise des prix du 25 mars 2018 dans la commune de ADRESSE3.), d'autre part.

Il apparaît à la lecture de l'échange de courriels ayant précédé la réunion du 9 février 2018 (cf. pièce n° 5 de la farde de l'intimée) que l'appelant s'est adressé à son supérieur de manière polie et respectueuse, en lui demandant de reporter cette réunion et de lui faire part de l'ordre du jour.

Il ne ressort nullement des éléments du dossier que l'appelant aurait finalement eu un comportement inapproprié à cette occasion.

La Cour constate par ailleurs que l'intimée s'est abstenue de prendre la moindre sanction à l'encontre de l'appelant, dans les semaines qui ont suivi.

En ce qui concerne la cérémonie de la remise des prix, il ressort des attestations testimoniales dressées par PERSONNE9.), PERSONNE10.) et PERSONNE11.) (cf. pièces n<sup>os</sup> 1, 2 et 3 de la farde I de l'appelant) que l'appelant a accueilli poliment PERSONNE6.), qu'il a consenti sans la moindre discussion à lui donner la parole et qu'il n'a d'aucune manière adopté un comportement inapproprié à son égard.

Lors de son audition comme témoin devant le juge chargé de l'enquête, la principale concernée, PERSONNE6.), a déclaré elle-même ce qui suit « *les échanges avec PERSONNE1.) lors de cette remise des prix ont été normaux et corrects (...) il n'y a pas eu de problèmes de ce côté* » (cf. procès-verbal de l'enquête du 30.09.2020).

Quant au comportement déloyal reproché à l'appelant dans la mise en place de la nouvelle école de musique régionale, l'intimée reste en défaut de prouver que l'appelant aurait porté atteinte aux intérêts de son employeur par une activité concurrentielle ou la mise en place d'une entité concurrentielle.

Si le salarié est certes tenu d'un devoir de loyauté envers son employeur, celui-ci ne l'oblige pas à s'abstenir de prendre des renseignements au sujet de l'activité d'un concurrent ou d'un projet de création d'une entité susceptible d'avoir une activité concurrentielle, que ce soit auprès des autorités publiques ou du concurrent actuel ou potentiel lui-même, ni d'entrer en contact et d'échanger avec ce dernier.

Ce devoir de loyauté ne l'oblige pas non plus à en rendre compte à son employeur.

Il ressort au contraire des attestations testimoniales dressées par PERSONNE12.) et PERSONNE13.) que l'appelant n'a joué aucun rôle majeur dans la mise en place de la nouvelle école de musique régionale.

Dans son attestation du 16 mai 2019 (cf. pièce n° 1 de la farde II de l'appelant), PERSONNE12.), à l'époque bourgmestre de ADRESSE4.), déclare que la décision relative à la mise en place de ladite école de musique a été prise exclusivement par les membres du collège des bourgmestre et échevins, et cela « *sans implication directe ou indirecte de M. PERSONNE1.)* ».

Dans son attestation du 5 mai 2019 (cf. pièce n° 5 de la farde I de l'appelant) PERSONNE13.), ancien secrétaire général et 1er vice-président de l'SOCIETE1.), confirme les déclarations d'PERSONNE12.) et souligne la grande compétence professionnelle, mais aussi les compétences sociales et les qualités humaines exceptionnelles de l'appelant.

Eu égard à la nature de la question litigieuse à toiser, il importe de relever que ledit témoin considère que l'appelant « *a accompli sa mission avec un engagement professionnel et une loyauté sans pareil* ».

Il convient de remarquer en outre que PERSONNE13.) fait état de certaines irrégularités financières ainsi que de décisions arbitraires et injustes sur le plan social, dont la direction de l'SOCIETE1.) se serait rendue coupable et auxquelles l'appelant se serait opposé avec « *rigueur et détermination* ».

Il ajoute que ces circonstances auraient amené les autorités communales à prendre leur distance par rapport à l'SOCIETE1.) et à rechercher « *d'autres solutions* » en matière d'enseignement musical.

Ces dernières déclarations accréditent l'affirmation de l'appelant, selon laquelle il aurait été mis à pied pour des raisons étrangères à celles dont l'intimée se prévaut en justice.

A la lecture des pièces versées et particulièrement des témoignages recueillis, la Cour ne saurait retenir que l'intimée a rapporté la preuve d'un manquement caractérisé de l'appelant à son obligation de loyauté définie ci-dessus, l'appelant se limitant à prendre des renseignements et à assister à l'une ou l'autre réunion de manière passive.

Il suit de là que la mise à pied de l'appelant doit être déclarée irrégulière, par réformation du jugement entrepris.

Les jugements déferés sont donc à réformer en ce sens.

PERSONNE1.) réclame une indemnité de départ de 55.395,60 euros et une indemnité compensatoire de préavis de 55.395,60 euros.

Il est constant en cause que son salaire a été maintenu pendant trois mois.

L'article L. 415-10, (4), alinéa 6, du Code du travail, dispose ce qui suit « *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 de son contrat de travail 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* ».

Cette disposition ne prévoit pas que le délégué dont le contrat de travail a cessé dans les conditions citées ci-dessus, ait droit à une indemnité compensatoire de préavis et, le cas échéant, à une indemnité de départ.

Il ne contient pas non plus de renvoi aux articles pertinents du Code du travail.

Force est de constater qu'aucune disposition légale ne permet au délégué, optant pour une action en dédommagement, de réclamer une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité de départ

Il importe de noter que le législateur a conféré au délégué du personnel irrégulièrement mis à pied, le droit d'obtenir un dédommagement « *spécifique* », selon les termes de l'article L. 415 (4) du Code du travail, ainsi que le droit de solliciter le maintien de sa rémunération, en dépit de l'absence de prestation de travail.

La constatation judiciaire de la résiliation du contrat de travail n'équivaut pas à un licenciement.

La question de constitutionnalité présentée par l'appelant est dès lors dénuée de fondement.

En conséquence, les demandes en obtention desdites indemnités sont à rejeter comme infondées.

Conformément aux règles de droit commun, l'appelant a, en principe, droit à réparation pour les préjudices matériels et moral subis et qui présentent un lien causal direct avec sa mise à pied irrégulière.

Cependant, face aux contestations de l'intimée et eu égard aux pièces versées par celle-ci, l'appelant ne justifie pas d'une perte de revenus entre son emploi auprès de l'SOCIETE1.) et son nouvel emploi auprès de l'Ecole de musique de ADRESSE4.), de sorte que la demande en allocation de dommages et intérêts pour préjudice matériel doit être rejetée.

L'indemnisation du préjudice moral vise à réparer, d'une part, l'atteinte portée à la dignité du salarié et, d'autre part, les soucis et tracasseries subis par le salarié dans la mesure où il est confronté à une situation matérielle incertaine.

A cela s'ajoute, dans le cas d'un délégué du personnel, le droit à un dédommagement « *spécifique (...) en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale* ».

L'appelant a motivé sa demande en réparation du préjudice moral dont il se prévaut par rapport à ses trois composantes.

Eu égard à l'ancienneté considérable de l'appelant (plus de vingt ans), à son âge et aux circonstances de sa mise à pied irrégulière, l'indemnité lui revenant de ce chef, toutes causes confondues est à fixer, *ex aequo et bono*, au montant de 20.000 euros.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, demande acte de ce qu'il se réserve expressément le droit de solliciter à l'encontre de la partie mal fondée au litige « *le remboursement des indemnités de chômage qu'il sera éventuellement amené à verser à PERSONNE1.)* ».

Outre que le juge n'a pas à donner acte à une partie qu'elle se réserve un droit dont elle dispose de toute façon (cf. Cour d'appel, 1<sup>er</sup> août 2003, P.32, p.585), il est d'ores et déjà acquis que l'ÉTAT ne sera plus amené à verser des indemnités de chômage à la partie appelante qui a perdu son emploi il y a bientôt cinq ans pour occuper un emploi de remplacement aussitôt après.

Eu égard à la solution du litige, à sa nature, aux circonstances de la cause et aux soins requis, il convient d'allouer à l'appelant une indemnité de procédure de 1.500 euros pour chaque instance.

Comme l'intimée succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure doit être rejetée, tant pour la première instance, par confirmation de la décision déférée, que pour l'instance d'appel.

#### **PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

le dit partiellement fondé,

réformant,

déclare abusive la mise à pied d'PERSONNE1.) suivant courrier recommandé daté du 28 mars 2018 et notifié le 29 mars 2018,

constate la résiliation du contrat de travail entre parties au litige aux torts de la Fondation de droit luxembourgeois ORGANISATION1.),

dit la demande d'PERSONNE1.) en réparation du dommage moral fondée à hauteur de 20.000 euros,

condamne la Fondation de droit luxembourgeois ORGANISATION1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 20.000 euros avec les intérêts légaux à compter du 30 avril 2018 jusqu'à solde,

déboute PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ et de dommages et intérêts pour préjudice matériel,

dit la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure fondée à hauteur de 1.500 euros pour la première instance,

condamne la Fondation de droit luxembourgeois ORGANISATION1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance,

dit la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure fondée à hauteur de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

condamne la Fondation de droit luxembourgeois ORGANISATION1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

déboute la Fondation de droit luxembourgeois ORGANISATION1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour chaque instance,

condamne la Fondation de droit luxembourgeois ORGANISATION1.) aux frais et dépens des deux instances avec distraction de ceux relatifs à l'instance d'appel au profit de Me Lydie LORANG, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.