

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°43/26 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-six mars deux mille vingt-six

Numéro CAL-2024-00845 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Nadine WALCH, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Khusboo KANDPAL, greffier assumé

Entre :

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 30 juillet 2024,

comparaissant par Maître Gérard SCHANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE2.),

intimée aux fins de l'acte d'huissier de justice KURDYBAN précité,

comparaissant par Maître Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 23 mai 2012, avec effet au 29 mai 2012, PERSONNE1.) a été engagée par la société anonyme SOCIETE1.) en qualité de « vendeuse ».

Elle a été élue en tant que déléguée suppléante lors des élections sociales de 2019, et est devenue, début 2022, présidente de la délégation du personnel de la société SOCIETE1.), dont l'effectif se situe, selon les parties, entre 300 et 350 salariés. PERSONNE1.) était déléguée libérée depuis le 1^{er} novembre 2022.

Par courrier du 24 janvier 2024, PERSONNE1.) a été mise à pied par la société SOCIETE1.).

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 6 mars 2024, la société anonyme SOCIETE1.) a fait convoquer PERSONNE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir :

- dire la mise à pied prononcée et notifiée en date du 24 janvier 2024 régulière et justifiée,
- prononcer en conséquence, avec effet au 24 janvier 2024, la résolution judiciaire, sinon la résiliation du contrat de travail d'PERSONNE1.), conclu avec effet au 29 mai 2012,
- dans l'hypothèse où le maintien du salaire aurait été ordonné conformément à l'article L.415-10 (4) du Code du travail, condamner PERSONNE1.) au remboursement des salaires perçus à ce titre, avec les intérêts de retard à partir de la date du paiement des différents salaires, sinon à partir de la date du jugement.

La société SOCIETE1.) a sollicité la condamnation d'PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du NCPC.

PERSONNE1.) a conclu au rejet des demandes de la société SOCIETE1.) et a demandé à voir annuler la mise à pied prononcée à son égard le 24 janvier 2024, ainsi qu'à voir constater qu'en vertu de l'article L.415-10 (5), 2^{ème} alinéa, du Code du travail, les effets de la dispense cessent de plein droit.

Elle a réclamé la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 €.

Par jugement rendu contradictoirement le 1^{er} juillet 2024, le tribunal du travail a dit irrecevable l'offre de preuve par l'audition de témoins formulée par la société

SOCIETE1.), a dit non fondées les demandes de la société SOCIETE1.), a rappelé que de par la loi, les effets de la dispense cessent de plein droit, a dit sans effet la mise à pied du 24 janvier 2024, et a ordonné l'exécution provisoire du jugement, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

Il a rejeté la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et l'a condamnée à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 € et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 30 juillet 2024, la société anonyme SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Elle conclut, par réformation, à voir déclarer justifiée la mise à pied prononcée en date du 24 janvier 2024 à l'égard d'PERSONNE1.) et en conséquence, à voir prononcer avec effet à cette date la résolution judiciaire, sinon la résiliation du contrat de travail de l'intimée conclu le 23 mai 2012.

Dans la mesure où le maintien du salaire a été ordonné conformément à l'article L.415-10(4) du Code du travail, elle demande à voir condamner PERSONNE1.) au remboursement des salaires perçus à ce titre, avec les intérêts de retard à partir de la date du paiement des différents salaires, sinon à partir de la date de l'arrêt à intervenir.

Pour autant que de besoin, elle demande à voir admettre son offre de preuve par témoins, d'expertise, ou de consultation, afin d'établir le bien-fondé des motifs à la base de la mise à pied.

Elle réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 2.500 € pour la première instance et de 5.000 € pour l'instance d'appel et la condamnation de l'intimée aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de son mandataire, sur ses affirmations de droit.

PERSONNE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris. Elle conclut à voir déclarer irrecevable l'offre de preuve de la société appelante, à voir rejeter ses demandes basées sur l'article 240 du NCPC, et réclame à son tour une indemnité de procédure de 4.000 € pour l'instance d'appel.

Discussion

Le présent litige a trait à la régularité d'une mise à pied prononcée à l'égard d'une salariée, déléguée libérée, et au bien-fondé d'une requête en résiliation du contrat de travail de cette dernière, par l'employeur.

Dans un souci de logique juridique, la Cour se prononcera tout d'abord sur la régularité de la mise à pied. Elle analysera le moyen tiré de l'imprécision de certains motifs, pour ensuite analyser si les motifs invoqués à la base de la mise à pied du 24 janvier 2024 sont réels et suffisamment graves afin de justifier une mise à pied. Ce n'est que dans l'hypothèse où les motifs invoqués sont susceptibles de justifier la mise à pied de l'intimée, et qu'ils ne sont pas établis au regard des pièces versées, que la Cour sera amenée à se prononcer sur la pertinence et la précision de l'offre de preuve formulée par la société SOCIETE1.).

I. Quant à la régularité de la mise à pied du 24 janvier 2024

A) Quant à la précision du courrier de mise à pied

Le tribunal du travail, après avoir reproduit les dispositions des articles L.415-10(4) et L.124-10(3) du Code du travail, a relevé, concernant les précisions pouvant être apportées en cours d'instance, qu'un employeur ne peut pas apporter dans ses conclusions, des informations qui ne figuraient pas dans la lettre de motivation et qu'il ne peut être supplée aux lacunes de la lettre de motivation par de plus amples explications fournies en cours d'instance. Il a également relevé que l'employeur ne saurait être admis à adjoindre 80 pages d'annexes à son courrier de mise à pied.

Le motif n°4 indiqué dans la lettre de mise à pied intitulé « *violation de l'obligation d'informer l'employeur de ses déplacements au sein de l'entreprise* » que l'employeur avait invoqué dans le cadre du reproche tenant aux motifs relatifs au pointage et aux déplacements d'PERSONNE1.) a été écarté pour défaut de précision, motif pris qu'« aucune des 13 annexes de ladite mise à pied ne contient de relevé correspondant à la description annoncée dans le corps de la mise à pied, le simple versement de déclarations de frais de déplacement kilométriques d'PERSONNE1.) en annexe au courrier de mise à pied étant insuffisant à cet égard ».

PERSONNE1.) réitère son moyen tiré de l'imprécision des motifs en appel et sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a écarté le motif n° 4 précité de même que les 80 pages d'annexes qu'il avait adjointes au courrier de mise à pied du 24 janvier 2024.

La société SOCIETE1.) fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir considéré qu'elle aurait valablement pu invoquer dans la lettre de motivation de la mise à pied tous les faits, anciens et nouveaux. Tous ces faits auraient été indiqués avec le degré de précision et dans les délais requis par la loi. L'appelante critique par ailleurs le tribunal du travail de ne pas avoir retenu qu'elle aurait valablement pu apporter « des exemples de faits » par rapport aux motifs invoqués à l'appui de la mise à pied. Ces « faits anciens » auraient été invoqués, non pas pour justifier la mise à pied, mais pour conférer aux nouveaux faits un caractère de gravité « accrue », afin de justifier le licenciement d'PERSONNE1.). Ces exemples de faits ne seraient pas à qualifier de précisions complémentaires. L'appelante ajoute par ailleurs que dans la mesure où ledit courrier aurait indiqué les annexes que l'employeur avait jointes au courrier de mise à pied et y aurait renvoyé expressément, tant les anciens faits et reproches qui avaient fait l'objet des mises en demeure et avertissements en question auraient par conséquent fait partie intégrante du contenu de la lettre de mise à pied de la même façon que si le contenu de ces pièces avait été reproduit in extenso dans le corps de la lettre de mise à pied. PERSONNE1.) aurait d'ailleurs en large partie pris position, tant par l'intermédiaire de son mandataire que par le syndicat SOCIETE2.) aux différents griefs et reproches qui avaient fait l'objet des courriers de mises en demeure et avertissements en question. Ni PERSONNE1.), ni les juridictions du tribunal

n'auraient pu se méprendre sur les faits en question et leur auraient permis d'apprécier la gravité des fautes commises.

La société SOCIETE1.) conclut, en conséquence, à voir dire, par réformation, que les motifs justifiant la mise à pied d'PERSONNE1.) seraient indiqués avec une précision suffisante dans la lettre du 24 janvier 2024.

Appréciation de la Cour

Conformément aux dispositions 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.* »

Le Conseil d'Etat, à l'initiative duquel le texte avait été amendé afin de lui donner sa teneur finale, a justifié la modification proposée par la considération que « *pour permettre au délégué de juger en connaissance de cause de ses chances de prospérer dans une action judiciaire dans laquelle il contesterait la faute, le Conseil d'Etat propose de prévoir, 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, une obligation d'énoncer dans la lettre recommandée informant de la décision de dispense immédiate (ou mise à pied) avec précision le ou les fait(s) reproché(s) au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* » (doc. parl. 65453 Avis du Conseil d'Etat p. 23).

Le but recherché consistait donc dans une assimilation des conditions de régularité de la mise à pied à celles requises en cas de licenciement avec effet immédiat et ce dans le souci d'assurer la protection des intérêts du délégué.

Par voie de conséquence, il ne saurait être fait droit à une demande en résiliation du contrat de travail d'un délégué que pour autant que les termes de la lettre de mise à pied permettent au salarié protégé de savoir exactement ce qui lui est reproché et aux juridictions d'apprécier le caractère de gravité des griefs invoqués (Cour d'appel 19 janvier 2017, n° 43562 du rôle).

Une mise à pied non motivée/ insuffisamment motivée, est sans effet.

L'exigence de précision des motifs d'une mise à pied empêche l'auteur de la mise pied, d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture. Elle permet en outre au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs de la mise à pied.

Seule la lettre de motivation fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support de l'énonciation des motifs.

Si l'employeur peut apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés, la possibilité de compléter les précisions fournies ne saurait cependant suppléer à l'absence de précision originale des motifs et ne saurait

être interprétée en une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs (Cour d'appel, 19 juin 2023, n° CAL-2022-00158 du rôle, Cour d'appel, 22 mai 2025, n° CAL-2024-00983 du rôle).

En l'occurrence, la société SOCIETE1.) invoque sept catégories de reproches à l'égard d'PERSONNE1.), à savoir 1) *l'abus de mandat et de fonctions (...)*, 2) *la violation du principe de bonne foi et de l'esprit de coopération*, 3) *la violation de l'obligation de pointage à l'entrée et au départ de l'entreprise ainsi qu'à l'occasion de changements de service en cours de journée (enregistrement des sorties et entrées de sites à l'aide du badge*, 4) *la violation de l'obligation d'informer l'employeur de vos déplacements au sein de l'entreprise*, 5) *les atteintes répétées au bon fonctionnement et au climat de travail au sein de l'entreprise*, 6) *l'atteinte à la probité professionnelle et violation de l'obligation de loyauté*, et 7) *le manque de respect et attitude méprisante à l'égard des représentants de ma mandante et atteinte à leur autorité ».*

Concernant le motif libellé sous le point 4), tenant à la prétendue violation par la salariée de l'obligation d'informer l'employeur de ses déplacements au sein de l'entreprise, la société SOCIETE1.) fait état d'un avertissement qu'elle avait fait parvenir le 16 novembre 2023 à PERSONNE1.) et lui reproche qu' *« en dépit de cet avertissement, elle continuerait à se déplacer quotidiennement sur les différents sites d'exploitation de l'entreprise sans jamais en informer votre employeur et /ou les responsables de sites, fût-ce préalablement ou lors de vos déplacements ».*

L'employeur se limite à renvoyer *« à titre exemplatif, à un relevé non exhaustif et parcellaire des visites de sites que ma mandante a pu retracer et que vous avez effectuées postérieurement au dernier avertissement qu'elle vous avait adressé en date du 16 novembre 2023 ».*

Aucune indication n'est fournie dans le courrier du 24 janvier 2024 quant aux circonstances de temps et de lieu relatives aux déplacements qu'PERSONNE1.) aurait effectués sur les différents sites de l'entreprise, sans en avoir informé préalablement l'employeur, respectivement son représentant. Dans ces conditions, il ne saurait être admis que l'employeur pallie cette carence par le simple renvoi à un relevé non autrement défini.

La Cour approuve en conséquence le tribunal du travail en ce qu'il a écarté le motif n°4 pour imprécision.

Après avoir énoncé les 7 motifs reprochés à PERSONNE1.) à l'appui de la mise à pied, la société SOCIETE1.) indique dans la lettre de mise à pied du 24 janvier 2024 *« qu'elle invoque à l'appui des faits et reproches gisant à la base de votre mise à pied, les faits et reproches qu'elle a invoqués à l'appui des mises en demeure et avertissements qu'elle vous a adressés en date des 30.03.23., 16.11.23, 23.11.23 (deux courriers) et 24.11.23 ainsi qu'au syndicat SOCIETE2.) en dates des 16.11.23 et 24.11.23 ».* Elle indique à la fin de sa lettre de motivation de la mise à pied du 24 janvier 2024 que *« veuillez prendre note que le présent courrier et les documents qui y sont annexés forment un tout indivisible ».*

L'employeur reste en défaut de préciser *« quels faits et reproches gisant à la base de la mise en pied »* les divers avertissements et mises en demeures sont censés justifier.

A cela s'ajoute que dans la mesure où la lettre de motivation de la mise à pied constitue le support des motifs, il ne saurait être admis qu'un employeur se limite à renvoyer à plusieurs avertissements et mises en demeure, certes datés mais sans autres précisions quant aux manquements concrets reprochés à sa déléguée du personnel dans les pièces en question.

La Cour approuve en conséquence le tribunal du travail en ce qu'il a retenu qu'il ne sera pas tenu compte des courriers des « 30.03.23., 16.11.23, 23.11.23 (deux courriers) et 24.11.23 ainsi que des courriers adressés au syndicat SOCIETE2.) en dates des 16.11.23 et 24.11.23 ».

Concernant les motifs énoncés sub 1, 2 ,5, 6 et 7, le tribunal a retenu que ces motifs ne constituent pas une cause sérieuse rendant impossible la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire, d'abord la mise à pied, puis la résiliation judiciaire du contrat de travail, étant donné « que dans l'interprétation décrite supra de son rôle, PERSONNE1.) n'a, bien que l'esprit de coopération prôné par l'article L.414-2 (1) du Code du travail puisse être amélioré, in concreto, pas dépassé la zone de manœuvre délimitée, d'un côté, par les droits lui reconnus en qualité de déléguée libérée syndiquée par le Code du travail, ainsi que, de l'autre côté, les limites de tels droits, que seraient notamment la violation délibérée de dispositions normatives expresses ou encore des propos insultants ».

PERSONNE1.) conteste toutefois l'ensemble de ces motifs.

Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, aux fins de l'analyse, il convient de classer les reproches formulés à l'égard de l'intimée dans la lettre du 24 janvier 2024 dans deux catégories, à savoir, d'une part, les motifs relatifs au pointage d'PERSONNE1.), et, d'autre part, les motifs tenant à la prétendue violation par la salariée des principes gouvernant le mandat de délégué et d'atteinte à l'intégrité de l'entreprise.

B) Quant aux motifs invoqués à l'appui de la mise à pied

1. *Quant à la « violation de l'obligation de pointage à l'entrée et départ de l'entreprise ainsi qu'à l'occasion de changements de services en cours de journée (enregistrement des sorties et entrées de sites à l'aide du badge)*

Se référant à l'article 5.1. de son règlement intérieur, aux termes duquel « (...) le personnel est tenu de se conformer aux systèmes de contrôle de présence et des horaires de travail (pointeuse). Le pointage s'effectue en tenue de travail en début et fin de service, Toute pause doit également être pointée », la société appelante reproche en substance à PERSONNE1.), qu'en dépit d'un avertissement lui adressé le 16 novembre 2023, elle n'aurait pas pointé ses arrivées en début de service, ni enregistré régulièrement ses entrées et sorties journalières sur les différents sites d'exploitation sur lesquels elle s'est rendue régulièrement. L'intimée se serait contentée de notifier ses sorties par courriel à son employeur à partir d'un endroit qu'il ignore. Afin de justifier le reproche tenant à l'absence de pointage, l'employeur se réfère à « des récapitulatifs individuels » et mentionne dans la lettre de mise à pied les dates et horaires auxquels PERSONNE1.) n'aurait pointé ni ses arrivées dans l'entreprise, ni ses entrées et sorties sur les différents sites, ni ses sorties en fin de journée.

Le tribunal du travail a retenu que les faits établis en relation avec le pointage ne revêtent pas un caractère fautif net, susceptible de justifier une mise à pied d'un délégué du personnel, motifs pris que « l'obligation d'enregistrement du temps de travail requiert une contribution partagée, se répartissant tant sur l'employeur que sur la déléguée, mais que la société SOCIETE1.) a manqué d'établir un cadre de référence nettement identifiable et réalisable ».

Il a relevé que ni l'article L.415-1, alinéa 1^{er} du Code du travail, ni l'article 5.1 du règlement intérieur de la société SOCIETE1.), ni l'article 17 a) du contrat de travail relatif au pointage, ne prévoient une obligation de pointage à charge de la déléguée PERSONNE1.) dans le cas de déplacements entre les différents sites de l'entreprise.

En instance d'appel, la société SOCIETE1.) se prévaut de l'article 5.1 de son règlement intérieur précité qui viserait de manière générale le système de contrôle des présences et des horaires de travail. Il comprendrait outre le pointage lors de l'entrée en service en début de journée et du départ en fin de journée, également les éventuels déplacements des salariés sur les différents sites d'exploitation de l'entreprise en cours de journée. La société appelante explique qu'en cas d'absence de pointage en cas de déplacements sur les sites de l'entreprise en cours de journée, l'employeur ne serait en mesure de connaître et de contrôler ni la présence d'un salarié sur un autre site que celui qu'il a fréquenté en début de journée, ni les heures de travail qu'il a prestées sur tel ou tel site. La précision inscrite à l'article 5.1. du règlement intérieur relative à l'obligation de pointer « en tenue de travail en début et fin de service », « ne signifierait nullement que les salariés n'auraient pas l'obligation de pointer leurs éventuels changements de site en cours de journée mais serait à comprendre en ce sens que le temps que les salariés mettent à enfiler leur tenue de travail après leur arrivée sur leur lieu de travail en début de journée et à réendosser leurs vêtements de ville en fin de journée n'est pas comptabilisée en tant que temps de travail ». Bien que l'article 5.1. du règlement intérieur de la société appelante ne mettrait pas expressément à charge des salariés une obligation de pointer en cas de changement d'un site d'exploitation, cette obligation en résulterait toutefois implicitement mais nécessairement de cet article, ainsi que de la pratique courante au sein de l'entreprise, et du bon sens dans la mesure où le système de pointage servirait précisément à contrôler la présence et les horaires de travail de tous les salariés, y compris les délégués du personnel. Ce système de contrôle aurait été connu d'PERSONNE1.) et elle s'y serait conformée jusqu'au 15 février 2023, date à laquelle, elle aurait informé son employeur qu'« elle ne le ferait plus ». Afin d'établir qu'PERSONNE1.) n'aurait plus respecté les consignes de son employeur, la société SOCIETE1.) se réfère aux annexes n°7 et 8 qu'elle avait jointes au courrier de mise à pied. Elle considère que le fait pour PERSONNE1.) d'avoir indiqué à son employeur qu'elle ne pointerait plus à compter du 15 février 2023 serait constitutif d'un acte d'insubordination et d'une faute particulièrement grave, justifiant à elle seule sa mise à pied et la résiliation de son contrat de travail. La circonstance qu'PERSONNE1.) ait, postérieurement à cette date, pointé de manière irrégulière et imparfaite tant ses arrivées en début de journée que ses départs en fin de journée et ses déplacements sur les différents sites d'exploitation de la société ne « changerait rien » à la gravité de la faute lui reprochée.

La société appelante reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir pointé ses arrivées et sorties entre le 6 novembre 2023 et le 24 janvier 2024. Elle se prévaut d'une attestation testimoniale d'PERSONNE2.) qui aurait rappelé à plusieurs reprises entre

fin 2022 et début 2023 à PERSONNE1.) son obligation de pointer. Elle invoque par ailleurs un courrier recommandé que le mandataire de l'employeur a adressé le 30 mars 2023 à PERSONNE1.), lui rappelant que conformément au règlement intérieur de l'entreprise, il lui appartiendrait de pointer. Le fait qu'elle ait occasionnellement annoncé ses entrées et sorties de service par courriel électronique à partir de son ordinateur et d'un endroit qu'elle aurait été seule à connaître aurait été contraire au règlement intérieur, étant donné que l'employeur n'aurait pas été en mesure de vérifier ni la raison de son absence en entreprise, ni si et dans quelle mesure son déplacement était ou non compatible avec l'exercice de son mandat de délégué du personnel, ni l'heure à laquelle elle prétendait vouloir entrer et sortir de service, ni la durée effective du rendez-vous qu'elle prétendait avoir eu en externe.

A défaut de disposer de ces informations et d'avoir pu exercer un contrôle via le système de pointage, l'employeur fait valoir qu'il aurait légitimement pu considérer les déplacements en question comme des absences injustifiées. La société appelante fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu que le reproche tenant aux absences injustifiées s'analyse en un fait nouveau que l'employeur n'avait pas invoqué dans le courrier de mise à pied. Elle argumente que même à admettre que ce reproche n'ait pas été formulé de manière explicite dans ledit courrier, il l'aurait été de manière nécessaire et implicite, étant donné que les absences injustifiées sont la conséquence du défaut de pointage des arrivées, des sorties et des déplacements, respectivement d'un pointage inadéquat de la part d'PERSONNE1.).

L'argumentaire d'PERSONNE1.) consistant à dire que le site de ADRESSE3.) sur lequel elle s'est rendue n'était pas équipé d'une pointeuse serait à rejeter pour défaut de pertinence, cette circonstance ne dispensant ni les salariés, ni les délégués de pointer sur tous les autres sites qui sont équipés d'une pointeuse. La société appelante soutient par ailleurs que bien que le bureau permanent que l'employeur avait mis à la disposition d'PERSONNE1.) en sa qualité de déléguée libérée à ADRESSE4.), n'ait pas été équipé d'une pointeuse, il aurait appartenu à PERSONNE1.) de se rendre au site ADRESSE5.) lequel disposait d'une pointeuse, afin de pointer son entrée en service.

La société appelante demande par ailleurs de ne pas tenir compte de la circonstance qu'un ou plusieurs autres membres de la délégation du personnel ne se soient pas conformés à la réglementation applicable en matière de pointage. Contrairement à l'opinion d'PERSONNE1.), cette circonstance ne serait pas constitutive d'une renonciation de la part de la société SOCIETE1.) à cette réglementation.

L'employeur fait encore valoir qu'il « semblerait » que le tribunal du travail ait admis à tort qu'PERSONNE1.) avait valablement pu s'affranchir « à sa manière » d'une utilisation adéquate d'un dispositif d'enregistrement de sa présence en entreprise et de son temps de travail et/ou de délégation, dans l'hypothèse où elle aurait estimé avoir été prétendument lésée dans le décompte de son temps de travail.

L'employeur conteste par ailleurs avoir commis des irrégularités dans le décompte de son temps de travail et estime par ailleurs que même à admettre que les réclamations de sa salariée aient été fondées, cette circonstance ne l'aurait pas autorisée à « se faire justice à elle-même en décidant de s'affranchir de tout pointage ».

La société SOCIETE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir relevé qu'elle n'aurait pas cherché le dialogue avec PERSONNE1.), afin de mettre en place un concept de recensement de travail qui tient compte des spécificités des différents sites.

L'employeur fait finalement plaider que contrairement à l'opinion du tribunal du travail, il résulterait des pièces versées qu'il aurait dialogué avec l'intimée, mais qu'en tout état de cause une réglementation de pointage, « simple au demeurant » serait renseignée dans le règlement interne de l'entreprise SOCIETE1.) et que cette réglementation aurait été connue de tous les salariés de la société.

La société SOCIETE1.) conclut en conséquence, par réformation, à voir dire que le motif revêt le caractère de gravité suffisante afin de justifier la mise à pied d'PERSONNE1.).

Concernant le reproche tenant à sa prétendue violation de l'obligation de pointage en cas de changement de site d'exploitation, PERSONNE1.) soutient qu'une telle obligation ne résulterait pas de l'article 5.1. du règlement interne de la société SOCIETE1.). Les attestations testimoniales d'PERSONNE2.) auxquelles la société appelante se réfère afin d'établir ce reproche seraient à rejeter pour défaut de précision et de pertinence.

Quant au reproche tenant à la prétendue violation de pointer ses entrées et sorties de service aux dates et heures telles que renseignées dans la lettre de mise à pied du 24 janvier 2024, l'intimée renvoie aux documents intitulés « *récapitulatif individuel pour la période du 01/11/2023 au 30/11/2023* » « *récapitulatif individuel pour la période du 01/12/2023 au 31/12/2023, et récapitulatif individuel pour la période du 01/01/2024 au 31/01/2024* » pour soutenir qu'à l'exception du 17 janvier 2024, elle aurait toujours pointé ses entrées et sorties de service.

L'intimée se réfère en outre à l'attestation d'PERSONNE3.), la nouvelle présidente de la délégation du personnel afin de justifier qu'il n'aurait existé aucune pointeuse ni sur le site de ADRESSE3.), ni dans le bureau de la délégation du personnel et que sur le site ADRESSE6.), la pointeuse n'aurait pas toujours fonctionné. Il résulterait en outre de cette attestation testimoniale que la société SOCIETE1.) aurait accepté, en cas de déplacement en externe, le pointage des sorties par l'envoi de courriels à l'employeur. PERSONNE1.) se réfère aux pièces versées sous le n° 40 afin d'établir, qu'en cas de déplacements extérieurs, elle aurait informé son employeur de ses heures de sorties par l'envoi de courriels. PERSONNE1.) se réfère à l'attestation du témoin PERSONNE2.) pour justifier que l'employeur aurait agréé à ce mode de communication des heures d'entrées et de sorties en cas d'absence de pointeuse.

Elle fait ensuite valoir que la société SOCIETE1.) ne lui aurait jamais reproché des absences injustifiées, ni dans le cadre de la mise à pied du 24 janvier 2024, ni avant celle-ci. Elle sollicite par conséquent la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu que pareils reproches s'analysent en un fait séparé, et par conséquent en un fait nouveau, qui serait à écarter.

Appréciation de la Cour

La Cour tient à relever d'emblée que si la loi permet en principe à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs

énoncés initialement, l'employeur ne pourra cependant pas invoquer en cours d'instance des motifs nouveaux par rapport à ceux indiqués dans la lettre de motivation.

D'après la lettre de mise à pied du 24 janvier 2024, sous l'intitulé « *violation de l'obligation de pointage à l'entrée et départ de l'entreprise ainsi qu'à l'occasion de changements de services en cours de journée (...)* », seul le défaut de pointage par PERSONNE1.) à différentes dates a été reproché par l'employeur à l'intimée pour justifier sa mise à pied et non des absences injustifiées, de sorte que tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, ces dernières constituent des faits distincts du reproche formulé et par conséquent des motifs nouveaux qui doivent être écartés comme tels.

La société SOCIETE1.) invoque par ailleurs un courriel qu'PERSONNE1.) lui aurait fait parvenir le 15 février 2023, aux termes duquel elle lui aurait annoncé qu'elle ne pointerait plus ses arrivées et sorties. L'employeur qualifie le contenu de ce courriel d'acte d'insubordination. La Cour constate que dans la lettre de mise à pied du 24 janvier 2024, l'employeur n'avait pas mentionné ce courriel. Il n'avait pas non plus reproché à sa salariée d'avoir commis un acte d'insubordination. Ce reproche nouveau n'est par conséquent pas non plus à prendre en considération pour apprécier la mise à pied.

Suivant les renseignements fournis, l'article 5.1. du règlement intérieur de la société SOCIETE1.) dispose que « ... *le personnel est tenu de se conformer aux systèmes de contrôle de présence et des horaires de travail (pointeuse). Le pointage s'effectue en tenue de travail en début et fin de service. Toute pause doit également être pointée* » (*note de la Cour* : le règlement intérieur de la société SOCIETE1.) ne figure pas parmi les pièces versées mais la teneur de cet article n'est pas remis en cause).

Cette disposition est claire : l'obligation de pointer pour les salariés de la société SOCIETE1.) est prévue « en début » et en « fin de service ». Si l'employeur avait également souhaité imposer à ses salariés une obligation de pointage en cas de déplacement sur les différents sites d'exploitation de la société SOCIETE1.), il aurait dû fournir des instructions claires et précises en ce sens. A défaut de ce faire, la Cour approuve le tribunal du travail en ce qu'il a retenu qu'aucune obligation textuelle de pointage entre les différents sites de l'entreprise n'existe à charge de la déléguée libérée PERSONNE1.). Il s'ensuit que ce motif invoqué à l'appui de la mise à pied est d'ores et déjà à écarter.

Concernant la prétendue violation par l'intimée de son obligation de pointage lors de ses arrivées en début de service, l'employeur a dans le courrier de mise à pied reproché à PERSONNE1.) d'avoir après le 16 novembre 2023, « *partiellement pointé ses arrivées en début de service* », et « *s'agissant de vos pointages de vos sorties en fin de journée* », « *plutôt que de se rendre sur un site d'exploitation de ma mandante afin d'y pointer votre sortie en bonne et due forme, de se contenter à notifier sa sortie à son employeur* » « *par courriel à partir d'un endroit qu'il ignore* ». Il lui est également reproché de ne pas avoir pointé sa sortie pour la journée du 17 janvier 2024.

La Cour constate au vu des pièces intitulées « *récapitulatif individuel pour la période du 01/11/2023 au 30/11/2023* », « *récapitulatif individuel pour la période du 01/12/2023 au 31/12/2023* », et « *récapitulatif individuel pour la période du 01/01/2024 au*

31/01/2024 », qu'à l'exception du 17 janvier 2024, pour lequel elle n'a pointé que son arrivée en service, PERSONNE1.) a pointé ses entrées et sorties de service aux dates renseignées dans la lettre de mise à pied.

Le seul fait de ne pas avoir pointé sa sortie en fin de service le 17 janvier 2024 ne constitue ni à lui seul, ni ensemble avec les autres motifs, un motif grave de nature à justifier la mise à pied d'PERSONNE1.).

Pour les autres dates, le motif invoqué tenant à un manquement par la salariée à son obligation de pointage est contredit par les documents versés par la société SOCIETE1.) et n'est partant pas réel.

Le tribunal du travail a ensuite procédé à une analyse globale des motifs invoqués par l'employeur pour retenir qu'en l'occurrence, les motifs invoqués ne constituent pas une cause sérieuse rendant impossible la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire, d'abord la mise à pied, puis la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Les développements qui vont suivre seront consacrés à l'examen de la réalité et le cas échéant de la gravité des autres motifs invoqués à l'appui de la mise à pied du 24 janvier 2024.

2. Quant aux motifs tenant à la violation par la salariée des principes gouvernant le mandat de délégué et d'atteinte à l'intégrité de l'entreprise.

a) Quant à l'abus de mandat et de fonctions : promotion de vos intérêts personnels et de ceux du syndicat SOCIETE2.), ingérence dans le processus électoral

Il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir prétendu faussement que « *plusieurs dossiers* » qu'elle a présentés à la direction devaient faire l'objet d'une codécision. Il lui est également reproché d'avoir abusé de ses fonctions pour promouvoir ses intérêts personnels et ceux du syndicat SOCIETE2.) et d'avoir mis ses prérogatives et moyens matériels au profit de sa campagne électorale personnelle et de celle du syndicat et de chercher à influencer l'issue des élections sociales à venir. Le 19 janvier 2024, elle aurait distribué des tracts du syndicat SOCIETE2.) et une liste des candidats à l'élection de la Chambre des salariés, y compris sa propre photo, devant le site d'exploitation de la société SOCIETE1.), « *vantant les mérites dudit syndicat* ». De plus, il lui est reproché d'avoir diffusé une information fausse, tenant à ce que les salariés auraient demandé à l'unanimité le syndicat SOCIETE2.) et d'avoir présenté de manière tendancieuse le résultat d'un audit anonyme par le biais d'une note affichée aux salariés de l'entreprise, sans en discuter préalablement avec l'employeur. Son action de distribution de tracts serait d'autant plus inacceptable, car elle aurait eu lieu pendant ses heures de délégation.

En instance d'appel, la société appelante reproche à PERSONNE1.), qu'au travers de notes et messages qu'elle a rédigés, elle aurait défendu ses intérêts personnels en se présentant ouvertement en tant que militante SOCIETE2.) auprès du personnel, et qu'elle aurait incité ouvertement les salariés de la société à voter la liste SOCIETE2.) par préférence à des candidats figurant sur d'autres listes. A l'appui de ce reproche la société appelante se réfère à une note datée « janvier 2024 », ainsi qu'à une note affichée le 8 janvier 2024.

La société SOCIETE3.) fait par ailleurs état de ce que le 19 janvier 2024, PERSONNE1.) aurait distribué des tracts SOCIETE2.) intitulés *vote par correspondance chambre des salariés Chaque voix pour l'SOCIETE2.) est une voix pour :...* », vantant ainsi les mérites dudit syndicat, violant ainsi son obligation de neutralité en faisant de la propagande pour elle-même et pour l'SOCIETE2.).

Elle fait également état, en instance d'appel de messages qu'PERSONNE1.) aurait distribué en septembre 2023 sur un groupe SOCIETE4.), destinés aux salariés de la société SOCIETE1.), par lesquels elle aurait incité ces derniers à porter leur vote sur les candidats inscrits sur la liste SOCIETE2.). Bien qu'il admette ne pas avoir invoqué la distribution de messages SOCIETE4.) dans la lettre de mise à pied, l'employeur argumente qu'il ne s'agirait pas d'un fait nouveau, mais d'un fait antérieur de même nature que ceux invoqués à l'appui de la mise à pied. Ce fait aurait fait l'objet d'avertissements que l'employeur avait adressés à PERSONNE1.) le 30 mars 2023, respectivement le 16 novembre 2023.

Il lui reproche par ailleurs d'avoir fait de la promotion du syndicat SOCIETE2.) en ayant distribué des cartes de visite renseignant sa qualité de « présidente de la délégation du personnel Oberweis déléguée libérée » et arborant le sigle « SOCIETE2.) » ou encore d'avoir organisé une réunion qu'elle qualifie elle-même de table de discussion au sein de l'entreprise SOCIETE1.) le 6 mars 2023, réunion à laquelle elle avait convié et fait intervenir PERSONNE4.) du syndicat SOCIETE2.), en dépit d'un avertissement que l'employeur lui aurait adressé le 30 mars 2023.

Tous ces faits seraient de nature à justifier que l'intimée n'aurait, en sa qualité de présidente et membre de la délégation de tous les salariés SOCIETE1.), pas adopté une position neutre.

Appréciation de la Cour

Tel que le fait plaider à juste titre PERSONNE1.), l'employeur n'est pas admis à invoquer en cours de procédure des faits et motifs nouveaux par rapport aux motifs énoncés initialement dans la lettre de mise à pied.

Ce principe exposé, il ne sera tenu compte en l'occurrence, ni des faits en rapport avec la distribution de messages SOCIETE4.) en septembre 2023, ni de la prétendue distribution par PERSONNE1.) de cartes de visite précédant « une table de discussion » au sein de la société SOCIETE1.) le 6 mars 2023.

La Cour relève ensuite qu'une mise à pied d'un représentant du personnel ne peut être prononcée que si le salarié protégé a commis une faute grave, soit un fait ou un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié au sein de la société.

Cette faute doit en conséquence être distinguée de simples insuffisances professionnelles ou autres fautes qui ne sont pas graves.

Une mise à pied ne peut être prononcée qu'en raison de faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur. Si

l'agissement incriminé est rattachable à l'exercice des fonctions représentatives, il ne peut être qualifié de faute. En revanche, une mise à pied, et par la suite un licenciement est envisageable si l'acte ou le comportement a des répercussions importantes sur le fonctionnement de l'entreprise.

Or en l'espèce, la Cour ne voit pas, même à admettre que l'intimée ait vanté les mérites du syndicat SOCIETE2.), en quoi ce fait serait constitutif d'un manquement dans le chef d'PERSONNE1.) à ses obligations professionnelles envers son employeur.

Ce motif est par conséquent également à écarter.

En ce qui concerne le reproche tiré de la prétendue fausse information au personnel que « *plusieurs dossiers* » auraient été présentés à la direction et feraient l'objet d'une codécision, PERSONNE1.) justifie au regard d'un compte-rendu délégation /direction SOCIETE1.) daté au 18 janvier 2024, versé sous le n° 21 de la farde de pièces de l'intimée qu'une codécision avait été prise tant en ce qui concerne la « procédure à suivre en cas de harcèlement » qu'en ce qui concerne la vidéosurveillance des sites moyennant des caméras. Il résulte de ce même compte-rendu que la délégation du personnel et la direction de la société PERSONNE5.) se sont entretenues au sujet du processus des élections de la délégation du personnel du 12 mars 2024.

Il résulte par ailleurs de l'attestation du témoin PERSONNE4.) que « *le 12 octobre 2023, une réunion a eu lieu avec la présence d'PERSONNE2.), PERSONNE6.) (sécurité), PERSONNE7.) (Egalité) de la délégation du personnel et moi-même pour l'SOCIETE2.). L'objectif était de préparer la codécision sur les caméras et quelques soucis avec des changements de plannings (...)* ». Il résulte de cette même attestation testimoniale que la délégation du personnel et la direction de la société SOCIETE1.) se sont échangées sur le déroulement des élections sociales de 2024 lors des réunions des 12 octobre 2023 et 18 janvier 2024 (pièce n°8 de l'intimée).

Au regard des développements qui précèdent, la réalité du reproche tenant à un « abus de mandat » n'est pas établie.

b) Quant à la violation du principe de bonne foi et de l'esprit de coopération

Il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir « *provoqué des différends et tensions plutôt que de les prévenir et les aplanir* ». Il lui est notamment reproché, que suite à la publication le 5 janvier 2024 par l'employeur d'une note « information-digitalisation », concernant la mise en place d'un espace personnel sous forme d'un coffre-fort virtuel, notamment pour la distribution de documents confidentiels dont les fiches de salaire, elle se serait opposée à cette décision de l'employeur en ayant affiché une note qui aurait laissé entendre que la délégation n'avait pas reçu toutes les informations nécessaires et que cette mise en place n'aurait pas fait l'objet d'une codécision. Il lui est également reproché d'avoir informé les salariés qu'ils avaient le droit de refuser cette décision de l'employeur sans un accord écrit de leur part. L'employeur qualifie ces agissements de la part d'PERSONNE1.) « d'incitation à la révolte à l'attention du personnel ». La société SOCIETE1.) critique également la voie de communication choisie par la déléguée, à savoir l'affichage d'une note d'information à l'attention du personnel, arguant que cette façon de faire « *aurait pour seul objectif de vous profiler et vous mettre en valeur au risque de porter atteinte à la cohésion du personnel* ».

Appréciation de la Cour

Les délégués du personnel ont une mission d'intermédiation entre l'employeur et les salariés qu'ils représentent. À ce titre, leur mission essentielle consiste à présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives émanant du personnel de l'établissement dans lequel ils sont élus. En outre, ils sont appelés à veiller à la défense des droits des personnes et des libertés individuelles et collectives, en ce qu'ils disposent également d'un pouvoir d'alerte lorsqu'ils constatent dans l'entreprise qu'est portée une atteinte injustifiée aux droits des personnes, aux libertés individuelles, à la santé ou à la sécurité des salariés (Dalloz, répertoire de droit du travail, Délégués du personnel – Fonctionnement de la délégation du personnel – PERSONNE8.) – Février 2019 (actualisation : Février 2021)).

Aux termes de l'article 125-7 alinéa 1^{er} du Code du travail, « l'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de salaire des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature ».

La Cour d'appel a retenu dans un arrêt rendu le 23 mars 2023 (CAL-2020-00239 du rôle) que *« l'obligation légale à charge de l'employeur de remettre une fiche de salaire à son salarié, inscrite à l'article L.125-7 alinéa 1^{er} du Code du travail est une obligation de résultat, et qu'une salariée est en droit de réclamer la remise des fiches de salaire ainsi que d'un certificat de rémunération sous forme papier, peu important que son employeur ait mis à sa disposition un système qui lui permettait d'imprimer gratuitement ses fiches de salaire / certificats de rémunération sur son lieu de travail. La circonstance que les salariés sont obligés de créer une adresse électronique personnelle, et de configurer leur compte personnel sur la plateforme « adminBox », font peser sur les salariés des charges qui ne sont pas prévues par l'article L.125- (7) alinéa 1^{er} du Code du travail ».*

Contrairement à ce que fait plaider la société SOCIETE1.), le fait pour PERSONNE1.) d'avoir informé les salariés de la société appelante qu'ils ont le droit de refuser la décision de l'employeur relative à la mise en place d'un espace personnel sous forme d'un coffre-fort virtuel, notamment pour la distribution de documents confidentiels dont les fiches de salaire est correcte et ne saurait constituer une « incitation à la révolte ».

Concernant la diffusion des informations aux salariés d'une entreprise, la Cour relève que l'article L.414-16 du Code du travail octroie aux délégués du personnel des moyens qui ont pour objectif d'assurer la communication aux salariés de l'information obtenue. D'une part, il assure aux délégués du personnel une liberté de déplacement au sein de l'entreprise, déplacement au cours duquel ils peuvent prendre contact avec les salariés, (article L.414-16(3)). D'autre part, l'article L. 414-16 (1) et (2) les autorise à afficher des communications à destination des salariés.

La société SOCIETE1.) est par conséquent mal venue pour reprocher à PERSONNE1.) d'avoir choisi comme moyen de diffusion de la décision de l'employeur relative à la mise en place d'un « coffre-fort virtuel », l'affichage, étant donné que *« l'affichage des communications, rapports et prises de position de la délégation du personnel, du délégué à l'égalité, et du délégué à la sécurité et à la santé s'effectue*

librement sur des supports divers accessibles au personnel, réservés à cet usage, y compris les moyens électroniques, dans la mesure où ils ont un rapport direct avec les attributions », est expressément prévu par la loi.

La réalité du motif tenant à la prétendue violation par PERSONNE1.) du principe de bonne foi et de l'esprit de coopération n'est dès lors pas non plus établie.

c) Quant aux atteintes répétées au bon fonctionnement et au climat de travail au sein de l'entreprise »

Il est reproché à PERSONNE1.) qu'au lieu d'organiser des rencontres avec les salariés lors des heures de consultation prévues les mardis et vendredis de la semaine dans le bureau permanent que l'employeur lui mettrait à disposition, et de « *communiquer le détail avec l'employeur* », elle aurait pris régulièrement l'initiative de contacter les salariés sur son lieu de travail. L'employeur dit ne pas contester le droit de la déléguée du personnel de prévoir des consultations pendant les heures de travail des salariés, mais lui reproche de s'être rendue à l'improviste sur leur lieu de travail et de perturber,

Ce faisant, le bon déroulement du travail et le fonctionnement de l'entreprise.
A titre d'exemple, l'employeur invoque les déplacements suivants :

- le 13 décembre 2023, sur le site du magasin de la ADRESSE7.), dans la cuisine, en discussion avec l'unique cuisinière, occupée à préparer le service de midi et les commandes salles,
- le 10 janvier 2024, entre 8 et 9 heures à la centrale de production où elle se serait adressée à tour de rôle à deux salariées nommément désignées, occupées toutes deux au poste légumes,
- le même jour, entre 9 et 10 heures, elle se serait rendue auprès d'une salariée, nommément désignée.

La société appelante lui reproche finalement d'avoir en date des 8 janvier et 10 janvier 2024 occupé les salles de repos des sites ALIAS1.) d'Or, en dépit du fait que l'employeur l'aurait priée à ne pas occuper les salles de pause, ce qui aurait mis mal à l'aise certains salariés.

Appréciation de la Cour

L'employeur ne conteste pas que les visites d'PERSONNE1.) sur les différents sites de la société SOCIETE1.) avaient été effectuées dans le cadre de son activité de délégué du personnel.

Aux termes de l'article 414-16 (3) du Code du travail, les membres de la délégation du personnel ont le droit d'entrer en contact avec tous les salariés de l'entreprise. A ce titre ils sont habilités à se déplacer librement dans l'entreprise, sur les chantiers ou d'autres lieux de travail à caractère temporaire et d'avoir un contact avec les salariés après en avoir informé l'employeur.

Le reproche fait à PERSONNE1.) de s'être déplacée sur les différents sites de l'entreprise afin d'y rencontrer les salariés « plutôt que d'organiser des rencontres dans le bureau permanent que l'employeur lui a mis à disposition », ne saurait tenir.

La principale limite de la liberté de déplacement des délégués du personnel est qu'ils ne doivent pas causer de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. Cette limite doit être appréciée in concreto, par la prise en considération de la nature de la tâche effectuée et de la durée de l'entretien avec le salarié.

La Cour rappelle que seuls les motifs énoncés dans la mise à pied avec une précision suffisante peuvent être pris en considération pour apprécier si la mise à pied du délégué est régulière afin de permettre au salarié protégé de savoir exactement ce qui lui est reproché et aux juridictions d'apprécier le caractère de gravité des motifs invoqués.

Concernant les visites d'PERSONNE1.) à la centrale de production de la société SOCIETE1.) en date du 10 janvier 2024, abstraction faite que l'employeur ne précise pas dans la lettre de motivation de la mise à pied en quoi ces visites auraient « *perturbé le bon déroulement du travail et le fonctionnement de l'entreprise* », la Cour retient que le fait de s'entretenir à chaque fois pendant une heure avec une salariée, n'est pas générateur d'une telle perturbation.

Concernant la visite d'PERSONNE1.) le 13 décembre 2023 sur le site du magasin de la ADRESSE8.), l'employeur ne fournit aucune précision quant à la durée de l'entretien avec l'unique cuisinière. De même, le fait d'indiquer que « *l'unique cuisinière était occupée à préparer le service de midi et les « commandes salles* », ne caractérise pas à défaut d'autres précisions, une perturbation du bon fonctionnement de la cuisine et de l'organisation du travail.

Le reproche fait à PERSONNE1.) d'avoir en date des 8 et 10 janvier 2024 « *occupé les salles de repos* » des sites Concorde et de la Cloche d'or est, à défaut de précisions quant aux circonstances de temps quant à ces « occupations » et aux conséquences qu'elles auraient entraînées quant au fonctionnement de l'entreprise, également à écarter pour défaut de précision.

d) Quant à « l'atteinte à la probité professionnelle et violation de l'obligation de loyauté »

Il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir fait des allégations dans une note « info délégation », affichée le 8 janvier 2024, suggérant que l'employeur ne respecterait pas le temps de travail et le roulement des postes de ses salariés, et qu'il méconnaîtrait l'importance du Code du travail. Elle aurait également insinué que l'employeur procéderait à une « reconnaissance » de ses salariés par leurs tatouages, piercings, maladies et convictions. Ces allégations et insinuations, jugées totalement injustifiées et infondées par la société SOCIETE1.), sont considérées comme portant atteinte à l'honneur et à la considération des représentants légaux de l'employeur, et à les exposer au mépris du personnel.

Bien que la note litigieuse ne figure pas parmi les pièces versées, les parties ne contestent pas que le tribunal du travail a correctement reproduit les extraits de ladite note dans le jugement dont appel, de sorte que la Cour s'y réfère.

Les extraits litigieux sont rédigés comme suit :

« des plannings avec une référence de 1 mois, nous faisons régulièrement le rappel du respect par votre temps de travail et roulement des postes,

...

La garantie de vos droits : nous nous employons à sensibiliser la direction de l'importance du Code du travail,

*Reconnaissance de l'individu par ses tatouages, piercing, maladie, conviction
... ».*

La Cour approuve la juridiction de première instance en ce qu'elle a relevé que « le motif n° 6 procède d'une lecture en partie excessivement susceptible de la note du 8 janvier 2024 (« la deuxième citation suggère qu'elle méconnaîtrait l'importance du Code du travail, raison pour laquelle la délégation devrait s'employer à y sensibiliser sa direction », par rapport à « La garantie de vos droits : nous nous employons à sensibiliser la direction de l'importance du Code du travail »), sinon d'une lecture inexacte de celle-ci (il n'est pas soutenu que l'employeur procéderait à une « Reconnaissance de l'individu par ses tatouages, piercing, maladie, conviction », mais la délégation souhaite que l'individualité des salariés soit reconnue).

La réalité du motif n'est en conséquence pas non plus établi.

- *Quant « au manque de respect et à l'attitude méprisante à l'égard des représentants de [la société SOCIETE1.) S.A.] et atteinte à leur autorité »*

L'employeur reproche à PERSONNE1.) d'avoir au travers de la note « Info délégation » du 8 janvier 2024, adressé un message grossier et offensant (« (...) *Marre du jambon, fromage, confiture et pain : nous avons demandé une répartition équitable dans tous les centres (...)* ») aux représentants de la société SOCIETE1.), concernant la répartition de la nourriture fournie par l'employeur et la demande d'une corbeille de fruits dans les salles de pause. Elle est également critiquée pour avoir, en faisant état de ce que certains membres du personnel se seraient plaints que l'employeur aurait envoyé un courriel d'invitation à une fête de la société avec la liste de distribution non masquée des destinataires, ce qui aurait conduit à la divulgation de leurs adresses électroniques privées, demandé à l'employeur de présenter une lettre d'excuse à chaque salarié concerné. La société SOCIETE1.) perçoit ces actions comme un manque de respect envers les dirigeants de l'entreprise et une tentative d'imposer ses propres ordres, ce qui est jugé inapproprié.

La Cour approuve le tribunal du travail en ce qu'il a qualifié la note précitée d'« *annonce accrocheuse* » dans l'objectif de « *recherche de l'effet* », sans pour autant caractériser un manque de respect à l'égard de l'employeur. Tel n'est pas non plus le cas pour le deuxième fait qui lui est reproché au titre de « *l'attitude méprisante à l'égard de l'employeur* ».

Ce motif est en conséquence également à écarter.

Dès lors que la lettre de mise à pied fixe les limites du litige et que les faits invoqués à l'égard de la salariée doivent être antérieurs à la mise à pied qui en l'occurrence date du 24 janvier 2024, la Cour approuve encore le tribunal du travail en ce qu'il a

écarté des reproches invoqués par l'employeur dans la requête introductive d'instance datant du 25 janvier 2024.

II) Quant à l'offre de preuve par témoins

Le tribunal du tribunal, saisi d'une offre de preuve par témoins, l'a rejetée au motif que la société SOCIETE1.) n'est pas recevable, à se prévaloir dans son offre de preuve à trois reprises, de faits anciens que l'employeur invoque à l'appui des faits qu'il fait valoir dans le cadre de la mise à pied et la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail, lesdits faits étant ainsi non seulement soustraits aux exigences de précision, et de délai de l'article L.415-10(4) du Code du travail, mais dépassent encore nettement la notion de précisions complémentaires.

Il a par ailleurs retenu que l'offre de preuve n'est « ni précise, ni pertinente, ne serait-ce que dans la mesure où il ne saurait revenir au tribunal ni de choisir telle personne parmi les 13 proposées (occupant des postes des plus variés au sein de la société demanderesse) pour tel fait ni entendre chaque personne appelée sur chacun des faits, à supposer encore que les faits en question répondent aux conditions précitées de l'article L.415-10 (4) susvisé du code du travail, sous peine d'encourir le reproche de recherche de preuves en faveur de la société demanderesse ».

L'appelante fait grief au tribunal du travail d'avoir déclaré irrecevable l'offre de preuve présentée en première instance. Elle produit une offre de preuve en appel, argumente que les faits offerts en preuve seraient précis et pertinents et estime que le fait de proposer une liste de témoins sans indiquer quels faits les témoins seraient susceptibles d'établir ne saurait être sanctionné par l'irrecevabilité de l'offre de preuve. La solution retenue par le tribunal du travail serait d'autant plus critiquable que la société appelante aurait mentionné dans l'énoncé de l'offre de preuve les noms et prénoms des personnes qui avaient assisté aux différents faits y libellés. Elle ajoute que tous les témoins seraient en mesure de témoigner du fait qu'PERSONNE1.) aurait porté atteinte au climat de travail et à la bonne entente au sein de l'entreprise.

Appréciation de la Cour

Dès lors que la Cour a écarté les motifs invoqués par l'employeur dans la lettre de mise à pied, soit, pour imprécision, sinon pour ne pas constituer un motif réel, respectivement suffisamment grave, de nature à justifier une mise à pied et par la suite la résiliation du contrat de travail, l'analyse de l'offre de preuve est surabondante et celle-ci est à déclarer irrecevable.

Au regard de l'ensemble des développements, il convient de confirmer le jugement entrepris en ce que le tribunal a dit sans effet la mise à pied d'PERSONNE1.) du 24 janvier 2024.

Au vu de l'issue du litige, c'est à juste titre que le tribunal du travail a rejeté la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure, et qu'il l'a condamnée à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 € et à supporter les frais de l'instance.

Au vu du sort réservé à son appel, la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour cette instance est à rejeter.

Celle d'PERSONNE1.) est fondée, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens.

La Cour lui alloue 2.500 €.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

rejette la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de cette instance.

