Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix mars deux mille onze

Numéro 36142 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier;

Entre:

la société anonyme unipersonnelle A S.A., établie et ayant son siège social à L-, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 23 avril 2010,

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

et:

B, demeurant à L-,

intimé aux fins du prédit exploit KURDYBAN,

comparant par Maître Albert RODESCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 13 novembre 2009, la société anonyme A S.A. a fait convoquer B devant le Tribunal du Travail pour voir ordonner la résolution judiciaire de son contrat de travail conformément à l'article L.415-11 du code du travail.

Par jugement rendu le 24 mars 2010, la demande de A S.A., tendant à voir surseoir à statuer, a été rejetée.

La demande en résolution du contrat de travail a été déclarée non fondée et la mise à pied du 2 novembre 2009 a été annulée. La réintégration de B a été déclarée sans objet.

De ce jugement, A S.A. a relevé appel par exploit d'huissier du 23 avril 2010.

A l'appui de sa demande A S.A. a fait valoir que B a été élu membre de la délégation du personnel lors des élections sociales du 12 novembre 2008, puis désigné président de la délégation du personnel. Le 2 novembre 2009, l'employeur a prononcé la mise à pied de B pour faute grave.

Dans la requête du 13 novembre 2009, l'employeur a invoqué comme premier motif de la mise à pied un courrier qu'il qualifie d'irrespectueux, de calomnieux et d'injurieux adressé par B et deux autres délégués le 23 octobre 2009 au directeur des ressources humaines Roland Thill avec copie à l'administrateur-délégué de la société A et au directeur adjoint de l'Inspection du Travail et des Mines.

Comme deuxième grief, l'employeur fait état de l'établissement de fausses déclarations de frais de route et du non respect par B des consignes de l'employeur et de l'horaire hebdomadaire.

Comme troisième reproche, l'employeur invoque le fait que B a participé à une manifestation devant le magasin Hornbach le 19 juin 2006, incident qui a mené à sa mise à pied qui a été levée par la suite.

En première instance, l'employeur avait d'abord conclu a voir surseoir à statuer, au motif qu'il avait déposé une plainte pénale avec constitution de partie civile contre B entre les mains du juge d'instruction du chef de vol domestique, faux et usage de faux, abus de confiance et escroquerie. Le même jour, il a déposé plainte avec constitution de partie civile contre Sabine Paci-Martin du chef de faux témoignage, fausse attestation et calomnie, sinon diffamation, sinon encore délit d'injure prévu par l'article 448 du code pénal.

Les premiers juges n'ont pas fait droit à cette demande au motif que l'instance pénale n'avait pas débuté, la société A S.A. n'ayant pas établi avoir payé la caution fixée par ordonnance du juge d'instruction.

Dans son acte d'appel, A S.A. fait grief aux premiers juges de ne pas avoir sursis à statuer et elle affirme que la caution a entretemps été réglée.

Par conclusions du 26 juillet 2010, l'appelante invoque ce moyen à titre subsidiaire et soutient que la lettre injurieuse du 23 octobre 2009, adressée au directeur des ressources humaines, constitue à elle seule une faute grave justifiant la mise à pied et la demande en résolution du contrat de travail.

Il y a lieu d'analyser les moyens suivant le dernier état des conclusions.

Par conséquent, le bienfondé du grief ayant trait à la lettre du 23 octobre 2009 sera vérifié en premier.

Les premiers juges ont dit, en analysant la lettre du 23 octobre 2009, « que les doléances formulées par les délégués du personnel concernant le fait, qu'à leurs yeux, l'employeur ne respecte pas une série de dispositions du code du travail relatives notamment aux droits des délégations du personnel ne dépassent en soi, pas les limites de la liberté d'expression garantie à l'article 10 de la Convention des Droits de l'Homme ».

Ensuite, les premiers juges ont retenu « que les passages de la lettre repris dans la requête constituent des attaques personnelles à l'égard du directeur des relations humaines et revêtent un caractère blessant et que les termes déplacés utilisés ne sauraient être justifiés au regard de l'article 10 précité et constituent partant des abus de la liberté d'expression ».

Par après, les premiers juges ont analysé le contexte dans lequel le courrier litigieux a été rédigé pour apprécier la gravité de la faute reprochée à B. Ils sont venus à la conclusion que la lettre du 23 octobre 2009 est à interpréter comme une réaction véhémente aux événements survenus dans l'entreprise qui s'inscrivent dans un climat de tension générale et que la faute reprochée n'est pas suffisamment grave pour justifier la mise à pied de B.

L'appelante, la société A S.A., reproche aux premiers juges, qui ont qualifié les termes employés de blessants et de déplacés, de ne pas avoir admis que la rédaction de la lettre litigieuse du 23 octobre 2009 constitue une faute grave justifiant la mise à pied.

L'appelante conteste le climat de « tension générale au sein de l'entreprise », tel que décrit par les premiers juges.

L'intimé conclut à la confirmation de la décision entreprise. Il affirme que le contenu de la lettre du 23 octobre 2009 mis dans le contexte de la tension ayant existé au sein de l'entreprise, correspond à la réalité des faits. Il conteste avoir eu des propos calomnieux ou diffamatoires à l'égard de Monsieur Thill, qui, d'après l'intimé, a traité les délégués de façon inacceptable. Sur ce point, il renvoie aux attestations testimoniales de Monsieur Sowa et Madame Haentges dont les témoignages ne sont pas mis en cause.

Les premiers juges ont analysé la lettre litigieuse au vu des dispositions de l'article 10 de la Convention européenne des Droits de l'Homme qui garantit le droit à la liberté d'expression.

La Cour fait sienne les constatations des premiers juges consistant à dire que les doléances formulées par les délégués du personnel dans la lettre litigieuse, concernant le fait, qu'à leurs yeux, l'employeur ne respecte pas une série de dispositions du Code du Travail relatives notamment aux droits des délégations du personnel ne dépassent pas les limites de la liberté d'expression garantie à l'article 10 de la Convention européenne des Droits de l'Homme.

Les termes de la lettre du 23 octobre 2009 sont sévères et critiques et démontrent une certaine exaspération dans le chef des rédacteurs. Même si les tensions sociales sont contestées par l'appelante, elles se dégagent d'ores et déjà de nombreux échanges de correspondance entre B et Monsieur Thill versés au dossier.

Les propos employés ne sont cependant ni injurieux, ni calomnieux. La lecture de la lettre fait apparaître un conflit entre la délégation et le représentant de l'employeur où la délégation essaie de défendre sa position. La Cour ne saurait adopter la motivation des premiers juges qui, après avoir dit que la lettre litigieuse ne dépasse pas les limites de la liberté d'expression garantie par la Convention européenne des Droits de l'Homme, ont cependant retenu que certains passages de la lettre constituent des attaques personnelles et ont un caractère blessant, pour venir à la conclusion que les termes déplacés utilisés sont des abus de la liberté d'expression.

La lettre doit être analysée dans son ensemble et non pas dans le détail de certains propos sortis du contexte.

Le fait qu'une copie du courrier litigieux a été adressée au directeur adjoint de l'Inspection du Travail et des Mines ne dénote pas la volonté des auteurs de dénigrer la direction, cette administration étant au courant des conflits opposant la direction à la délégation du personnel, tel qu'il résulte notamment d'une lettre du 28 mai 2009 adressée par B au directeur adjoint de cette administration.

Il se dégage de ces développements que la rédaction de la lettre du 23 octobre 2009 par B ne revêt pas le caractère d'une faute suffisamment grave pour permettre à l'employeur de procéder à sa mise à pied.

La deuxième faute reprochée à B concerne l'établissement de fausses déclarations de frais de route et non respect des consignes de l'employeur et de l'horaire hebdomadaire.

Ces griefs ont fait l'objet d'une plainte pénale avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction en date du 28 janvier 2010.

L'appelante sollicite qu'il soit sursis à statuer sur ce point sur base de l'article 3, alinéa 2 du code d'instruction criminelle.

Il résulte des pièces versées en cause que les cautions, fixées dans les ordonnances de consignation du 4 mars 2010, ont été versées entretemps, de sorte que l'instance pénale est engagée.

Les faits, faisant l'objet de la plainte pénale, étant susceptibles d'avoir une incidence sur l'issue de l'affaire, il y a lieu de surseoir à statuer.

Comme troisième faute, l'appelante fait état d'un événement survenu le 21 juin 2006 où B a participé pendant ses heures de travail à une manifestation devant le siège du magasin Hornbach à Bertrange sans l'autorisation de son employeur. Sur ce point, la Cour renvoie à la motivation des premiers juges qui ont dit que ce fait n'étant pas de la même nature que les fautes actuellement reprochées, ne peut être invoqué à l'appui de la mise à pied du 2 novembre 2009.

En raison du sursis à statuer qui sera prononcé, les frais d'instance et les indemnités de procédure sont réservés.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit l'appel ;

dit qu'il sera sursis à statuer ;

réserve les frais.