

Arrêt N° 04/17 - VIII - Travail

**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du dix-neuf janvier deux mille dix-sept**

Numéro 43562 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;  
M. Serge THILL, premier conseiller;  
M. Jean ENGELS, conseiller;  
M. Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**la société anonyme SOC1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-(...),  
représentée par son conseil d'administration,

**appelante** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de  
Luxembourg du 19 avril 2016,

**comparaissant par Maître Thierry REISCH**, avocat à la Cour, demeurant à  
Luxembourg,

**et:**

**M. A.**), demeurant à L-(...),

**intimé** aux fins du prédit acte GALLÉ,

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

-----

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

Les avocats ont marqué leur accord à ce que M. le premier conseiller Serge THILL, chargé de faire rapport, tienne seul l'audience pour entendre les plaidoiries.

Le magistrat rapporteur a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral. Il a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Par jugement rendu en date du 24 mars 2016 par le tribunal du travail de Luxembourg la demande en résiliation du contrat de travail liant la S.A. SOC1.) et A.), a été déclarée non fondée et la mise à pied notifiée par lettre recommandée du 21 janvier 2016 a été annulée. A.) s'est vu allouer une indemnité de procédure de 500.- € et a été débouté de sa demande en obtention de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire.

Par exploit du 19 avril 2016 SOC1.) a régulièrement interjeté appel contre la décision en question.

Pour justifier la solution retenue, les juges de première instance ont dit que la mise à pied n'avait pas été motivée avec la précision requise.

A l'appui de son recours l'appelante fait valoir que la mise à pied aurait été faite dans le respect des prévisions de la loi, et qu'à supposer que tel n'ait pas été le cas, cet état de choses devrait, en l'absence de sanction prévue par la loi, rester sans conséquences. Elle estime encore qu'en raison du fait que la mise à pied et la demande en résiliation sont deux actes juridiques distincts, une éventuelle irrégularité de la première n'affecterait pas la seconde, et qu'il aurait dès lors, en tout état de cause, appartenu au tribunal du travail d'examiner le bien-fondé de la demande en résiliation.

Tout en concluant à la confirmation du jugement attaqué dans la mesure où la mise à pied, la demande en résiliation et l'indemnité de procédure sont concernées, A.) a formé appel incident en rapport avec sa demande reconventionnelle en allocation de dommages-intérêts.

### **1. L'appel principal**

Il est constant en cause que depuis les élections des délégations du personnel du 13 novembre 2013 A.) a la qualité de délégué suppléant auprès d'SOC1.).

En vertu du nouvel article L. 415-10 (4) du code du travail, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le chef d'entreprise a, en cas d'invocation d'une faute grave, la faculté 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.

En l'occurrence une première mise à pied avait été prononcée par courrier du 2 juillet 2015 et une requête en résiliation du contrat de travail avait été déposée le 6 août 2015.

Par jugement du 16 octobre 2015 cette mise à pied avait été annulée et la demande en résiliation avait été déclarée non fondée, le tribunal du travail étant arrivé à la conclusion que les faits invoqués par SOC1.) n'étaient soit pas établis, soit contredits par les éléments de la cause.

Cette décision n'a pas été frappée d'appel.

La lettre au moyen de laquelle la seconde mise à pied a été communiquée à A.) est libellée comme suit :

« *Monsieur,*

*Au vue des défaillances dans le cadre de l'exécution de votre contrat de travail préjudiciant le bon fonctionnement de l'entreprise, nous sommes dans l'obligation de vous notifier votre mise à pied avec effet immédiat pendant le déroulement de la procédure de résolution de votre contrat de travail, conformément au disposition de l'article L. 415-11 (2) du Code du Travail.*

*Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations les meilleures ».*

Dans la mesure où il n'indique aucun fait concret dont A.) se serait rendu coupable, ce courrier ne répond pas aux exigences de l'article L. 415-10 (4) du code du travail, en vertu duquel la mise à pied doit être motivée de façon détaillée.

Le Conseil d'Etat, à l'initiative duquel le texte a 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. 6545<sup>3</sup>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.

Tel n'étant pas le cas en l'occurrence, c'est à bon droit que les premiers juges ont débouté SOC1.) de son action en résiliation. Sous ce rapport il est, contrairement à ce que l'appelante soutient, sans incidence que sur base

d'autres éléments que la lettre de mise à pied, A.) pouvait, le cas échéant, se douter de ce qui lui était reproché.

L'article L. 415-10 (5) al. 2 du code du travail prévoyant que lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à la demande en résiliation, les effets de la dispense cessent de plein droit, il convient par ailleurs de dire que la mise à pied du 21 janvier 2016 est sans effet, et non pas nulle, tel que retenu en première instance.

## **2. L'appel incident**

En dépit de la décision du 16 octobre 2015, qui avait annulé la mise à pied du 2 juillet 2015, A.) n'a pas été réintégré dans ses fonctions.

Par lettre du mandataire d'SOC1.) à celui de l'intimé, datée du 17 décembre 2015, une dispense de travail avait été accordée jusqu'au 17 janvier 2016 inclus au motif que « *ma mandante s'attèle à réorganiser les différents services au sein de la société* ».

Dans un courrier du 15 janvier 2016 à l'adresse du mandataire de A.), celui d'SOC1.) s'est notamment exprimé en ces termes :

*« Je me permets de revenir vers vous dans le cadre de l'affaire émarginée qui semble à ce jour bien inextricable.*

*Ma mandante réfléchit à ce stade à la possibilité de pouvoir éventuellement opérer un reclassement interne dans la mesure où si réintégration il devait y avoir, votre mandat ne pourrait être maintenu au sein de son équipe commerciale.*

*En effet, conformément à l'article 3 de son contrat de travail, l'affectation première du salarié s'est faite sans préjudice de toute autre affectation compte tenu des besoins de l'entreprise.*

*Or, votre mandat a été dispensé de travail depuis plus de 6 mois, de sorte que les choses ont évolué et changé au sein de l'entreprise.*

*La réintégration au même poste, eu égard à la longue absence, est impossible à réaliser.*

*Partant, et pour autant qu'il y réintégration effective, elle se ferait sur la base d'une nouvelle affectation ».*

Au moyen du même écrit il s'est encore offusqué de ce que A.) avait, en date du 8 janvier 2016, adressé le message électronique de la teneur suivante à l'ensemble du personnel d'SOC1.) :

*« Chèr(e)s Collègues,*

*Je tiens tout d'abord à vous souhaiter une excellente année 2016 pleine de joie et de réussites et surtout une bonne santé pour vous et vos proches.*

*Comme vous le savez le 30 juin 2016, la Direction d'SOC1.) a engagé une procédure en vue de la résolution de mon contrat de travail pour « faute grave » et a procédé à ma mise à pieds « avec maintien de salaire ☺ »*

*Le jugement du 16 octobre 2015 a rejeté tous les motifs invoqués par la Direction d'SOC1.) et ordonne que ce dernier me réintègre dans mes fonctions. (Ce jugement étant un document publique, je suis prêt à le partager avec ceux qui le souhaitent).*

*SOC1.) n'ayant pas fait appel de cette décision ...*

*C'est avec joie que je vous retrouverez lundi 18 janvier pour faire de 2016 une année pleines de réussites commerciales et me réjouis de notre futur collaboration.*

*Bonne Ventes et à très bientôt ! »*

*Au vu du fait, qu'à ses yeux, le salarié avait employé un « ton peu professionnel, teinté d'ironie et de sarcasmes », le mandataire d'SOC1.) a estimé que « par l'émission de ce courrier électronique, votre mandant s'est mis seul dans une position délicate dans la mesure où la continuation des relations contractuelles s'avère aujourd'hui bien difficile alors que ce dernier s'est moralement discrédité auprès de ma mandante ».*

En guise de conclusion un arrangement transactionnel prévoyant le paiement de 12 mois de salaire à partir du 17 janvier 2016 a été proposé et la dispense de travail a été prolongée jusqu'au 18 février 2016 inclus.

A.) s'étant, nonobstant la dispense accordée, présenté au courant de la matinée du 18 janvier 2016, en compagnie d'un représentant du syndicat OGB-L, afin de reprendre son travail, son employeur lui a notifié la seconde mise à pied quelques jours plus tard.

Les faits avancés à l'appui de la nouvelle requête en résiliation du contrat (envoi du message électronique du 8 janvier 2016 et manifestation du désir de reprendre le travail en date du 18 janvier 2016), étant tout à fait anodins, et en aucun cas constitutifs d'un manque de respect ou d'un refus d'ordre, tel qu'SOC1.) le soutient, la Cour considère que l'employeur voulait, coûte que coûte, se débarrasser d'un salarié qui le dérangeait. Un tel comportement étant constitutif d'un abus de droit et ayant causé un préjudice moral au salarié, il convient, par réformation du jugement attaqué, d'allouer des dommages-intérêts évalués au montant réclamé de 2.000.- €, et ce avec les intérêts au taux légal à partir du 10 mars 2016, jour de la demande en justice.

### **3. Les indemnités de procédure**

SOC1.) n'obtenant pas gain de cause, la décision de première instance est à confirmer dans la mesure où l'employeur a été débouté de sa demande sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et la requête présentée à ce titre en instance d'appel est à rejeter.

A.) ayant dû faire assurer la défense de ses intérêts en justice, c'est à juste titre qu'une indemnité de procédure lui a été accordée par les premiers juges. Pour la même raison il y a lieu de faire droit, à concurrence d'un montant que la Cour fixe à 2.000.- €, à la demande afférente présentée en rapport avec la procédure d'appel.

### **PAR CES MOTIFS:**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de M. Serge THILL, premier conseiller,

dit les appels principal et incident recevables,

dit que c'est à juste titre que la demande en résiliation du contrat de travail de A.) a été déclarée non fondée,

dit que par voie de conséquence la mise à pied du 21 janvier 2016 est sans effet,

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident fondé,

condamne la S.A. SOC1.) à payer à A.) un montant de 2.000.- € avec les intérêts au taux légal à partir du 10 mars 2016 - jour de la demande en justice - jusqu'à solde, à titre de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire,

confirme le jugement du 24 mars 2016 pour le surplus,

déboute la S.A. SOC1.) de sa requête en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la S.A. SOC1.) à payer à A.) une indemnité de procédure de 2.000.- € pour l'instance d'appel,

condamne la S.A. SOC1.) aux dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Albert RODESCH, avocat constitué.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.