

Texte pseudonymisé

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

**Ord. N°35/24 - III - TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Numéro CAL-2024-00059 du rôle**

### **ORDONNANCE**

rendue à l'audience publique du vingt-huit mars deux mille vingt-quatre en matière de délégation du personnel en application de l'article L. 415-10 (4) du Code du travail par Elisabeth WEYRICH, président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, assistée du greffier, Amra ADROVIC,

sur une requête d'appel déposée le 17 janvier 2024 par Maître Maximilien LEHNEN dans une affaire se mouvant

**Entre :**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**partie appelante,**

comparant par Maître Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et :**

**SOCIETE1.),** fondation établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.) représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

**partie intimée,**

comparant par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

-----

Suivant contrat de travail à durée indéterminée signé le 1<sup>er</sup> juin 2016, PERSONNE1.) a été engagée par la fondation SOCIETE1.) (ci-après SOCIETE1.) en qualité d'« *employée administrative affectée au service Administration SOCIETE1.)* ».

Dans le cadre des élections sociales organisées en mars 2019, elle a été élue déléguée du personnel.

Par courrier recommandé du 23 août 2023, l'employeur lui a notifié sa mise à pied avec effet immédiat.

Estimant que les faits lui reprochés n'auraient pas été indiqués avec la précision requise par la loi et la jurisprudence, et qu'ils ne seraient ni réels, ni sérieux, PERSONNE1.) a fait convoquer la fondation SOCIETE1.), par requête du 19 septembre 2023 devant le Président du tribunal du travail de Luxembourg, sur base de l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du Code du travail, pour voir ordonner le maintien de son salaire au-delà de la durée de trois mois, à la suite de sa mise à pied.

Elle a encore demandé une indemnité de procédure de 2.000 €, ainsi que l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir.

La partie défenderesse a conclu au rejet de la demande en maintien du salaire.

Par ordonnance du 4 décembre 2023, le président du tribunal de travail de Luxembourg a déclaré recevable la demande de PERSONNE1.), l'a déclarée non fondée, a rejeté la demande de la salariée en maintien du salaire et l'a condamnée aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, après avoir reproduit l'article 415-10(4) du Code du travail, le président du tribunal du travail a précisé que dans le cadre d'une demande en maintien de salaire, il doit se limiter à vérifier s'il existe une apparence de régularité de la mise à pied, que la charge de la preuve pèse sur l'employeur qui a prononcé la mise à pied, de sorte qu'il lui appartient de soumettre au juge les éléments propres à établir que la mise à pied a une apparence de régularité et de légitimité.

Ces principes exposés, le président du tribunal du travail a ensuite relevé qu'en l'occurrence, PERSONNE1.) n'a pas contesté le reproche lui fait par son employeur à l'appui de la mise à pied, résidant dans le fait d'avoir le 25 juillet 2023 ramené à son domicile des dossiers médicaux de patients. Il a également relevé que l'appelante avait déjà en date des 13 juin 2019 et 4 juillet 2022 fait l'objet d'avertissements écrits.

Il a cependant relevé que les circonstances exactes qui ont conduit PERSONNE1.) à emporter les dossiers à son domicile le soir du 25 juillet 2023 ainsi que la question de savoir s'il s'agit d'une faute grave justifiant la résiliation immédiate du contrat de travail, de même que la question de l'incidence éventuelle des avertissements antérieurs sur l'appréciation de la gravité des faits relèvent de la compétence du Tribunal du travail saisi du fond du litige.

Sur base des éléments de preuve lui soumis, le président du tribunal du travail a retenu l'apparence de régularité de la mise à pied, de sorte que la demande en maintien du salaire au-delà du délai de trois mois a été rejetée.

Par requête déposée au greffe de la Cour le 17 janvier 2024, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de cette ordonnance qui lui a été notifiée le 8 décembre 2023.

Elle conclut, par réformation, à voir ordonner le maintien du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige et à voir condamner la partie intimée à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance. Elle sollicite ce même montant au titre d'indemnité de procédure pour l'instance d'appel et conclut à voir condamner la partie intimée aux frais et dépens des deux instances.

La fondation SOCIETE1.) sollicite la confirmation de l'ordonnance entreprise et réclame une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) estime que la mise à pied serait irrégulière.

Elle invoque le non-respect par l'employeur du délai d'un mois prévu à l'article L. 415-10(5) du Code du travail et reproche au président du tribunal du travail de ne pas avoir pris position par rapport à ce moyen. Elle argumente que l'employeur n'aurait pas indiqué les dates auxquelles elle aurait, de « *manière répétée emmené des dossiers de patients à son domicile* », de sorte qu'il y aurait lieu de « *présumer* » que ces faits n'ont pas été invoqués endéans le délai d'un mois, et que ce motif serait en conséquence à écarter. Il en serait de même en ce qui concerne le motif de la mise à pied basé sur un rapport d'audit

interne, étant donné que ni la date de la communication dudit rapport, ni l'existence de rapports intermédiaires ne seraient connues par l'appelante. La lettre de mise à pied serait par conséquent également imprécise. PERSONNE1.) critique ensuite le caractère réel et sérieux des faits lui reprochés. A l'appui de cette affirmation, l'appelante décrit dans son acte d'appel le fonctionnement du secrétariat médical de l'SOCIETE1.) composé d'un bureau dit « *accueil 1* » et d'un bureau dit « *accueil 2* » et les circonstances des faits qui lui sont reprochés en date des 25 et 26 juillet 2023. Elle admet avoir emporté certains dossiers de patients à son domicile, mais insiste pour dire que cela ce serait produit par mégarde et qu'elle aurait déclaré « spontanément » à ses collègues qu'elle avait ramené les dossiers à la maison.

La fondation SOCIETE1.) fait plaider que la lettre de mise à pied serait suffisamment précise. Elle ajoute que tous les reproches formulés à l'encontre de PERSONNE1.) seraient amplement justifiés. Pour justifier la mise à pied de PERSONNE1.), l'intimée invoque l'incident du 26 juillet 2023 ainsi que trois courriers d'avertissement que l'employeur aurait adressés à PERSONNE1.) en dates des 13 juin 2019, 23 mars et 4 juillet 2022 en raison d'insuffisances professionnelles et non-respect de règles dont l'appelante aurait fait preuve dans l'exécution de ses tâches.

Elle conclut en conséquence à la confirmation de l'ordonnance entreprise.

### Appréciation

*En vertu de l'article 415-10 (4) alinéa 5 du Code du travail, « dans le mois qui suit la mise à pied, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige ».*

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

*Aux termes de l'article L.415-10 (4), « 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 ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai 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.*

*Le délai prévu à l'alinéa qui précède 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.*

(...) ».

Les deux derniers alinéas de cet article sont indentiques à ceux de l'article L.124-10(6) du Code du travail, concernant la résiliation avec effet immédiat d'un salarié non-délégué, de sorte qu'il est permis de se référer, pour solutionner ce volet du litige à la jurisprudence relative à l'article L.124-10(6) du Code du travail.

Dans un arrêt du 8 décembre 2016 ( n° 3717 du registre), la Cour de cassation, a retenu, au vu de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, « *qu'en vertu de ce texte, la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave, peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci, et qu'il appartient à la juridiction du travail d'apprécier, si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail* ».

Cet arrêt est transposable à la mise à pied notifié à un salarié délégué.

En l'espèce, tel que relevé à juste titre par le président du tribunal du travail, il résulte du courrier de mise à pied du 23 août 2023, que l'élément déclencheur à la base de la mise à pied de l'appelante est la connaissance par l'employeur, le 26 juillet 2023, du fait que l'appelante avait, la veille, ramené des dossiers de patients à la maison, mais qu'elle aurait nié ce fait devant son supérieur hiérarchique.

Ce fait a été invoqué dans le délai d'un mois prévu à l'article L.415-10(4) du Code du travail. Contrairement à ce que fait plaider l'appelante, il résulte ensuite de la lettre du 23 août 2023, que l'employeur a en date du 18 août 2023 eu connaissance du rapport d'audit interne, de sorte que le reproche fait à l'intimée de ne pas avoir respecté le délai légal d'un mois par rapport au motif invoqué à l'appui du résultat de l'audit interne n'est pas non plus justifié.

Il s'ensuit que le moyen tiré du non-respect par la fondation SOCIETE1.) du délai légal d'un mois prévu par l'article L.415-10(4) est à rejeter.

Si au vu de la jurisprudence précitée de la Cour de Cassation, et de l'article L.415-10(4), alinéas 2 et 3, l'employeur était en conséquence également en droit d'invoquer des faits plus anciens, l'employeur soutient à tort dans la lettre de mise à pied qu'il aurait adressé le 23 mars 2022 un courrier d'avertissement à l'appelante. Les faits invoqués dans les courriers d'avertissement des 13 juin 2019 et 4 juillet 2002 sont contestés par PERSONNE1.). En l'absence d'éléments invoqués par l'employeur afin d'établir l'apparence de réalité de ces motifs, il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

Le reproche fait à l'employeur de ne pas avoir précisé, ni la date, ni le motif reproché à la salariée d'avoir « *de manière répétée, amené des dossiers de patients à la maison* », sera traité dans les développements qui vont suivre, consacrés à la précision des motifs. Il en est même en ce qui concerne la prétendue imprécision de l'extrait du rapport d'audit interne cité dans lettre de mise à pied qui ne comprendrait que des explications vagues et n'identifierait pas les personnes visées.

La fondation SOCIETE1.) estime avoir décrit avec précision les fautes reprochées à l'appelante et conclut en conséquence au rejet du moyen.

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 en apparence. L'obligation d'énoncer avec précision dans la lettre de mise à pied les fautes graves reprochées au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave, 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, permet au délégué de juger en connaissance de cause ses chances de prospérer dans une action judiciaire dans laquelle il contesterait la faute ( documents parlementaires 6545 avis complémentaire du Conseil d'Etat).

Il est vrai que pour justifier la mise à pied de la salariée, l'employeur lui reproche à la première page de la lettre de licenciement, d'avoir « *de manière répétée, amené des dossiers de patients à la maison (...)* ». Force est toutefois de constater que le seul fait qui se rapporte à ce genre de reproche et qui est décrit en détail par l'employeur est celui daté du 25 juillet 2018. Aucune autre date à laquelle la salariée aurait ramené des dossiers à la maison n'est invoquée par l'employeur. Si dans le courrier de mise à pied du 23 août 2023, l'employeur se base sur le rapport d'audit lui remis le 18 août 2023 pour indiquer que « *le rapport d'audit confirme ainsi que le fait que*

*vous ayez pris des documents confidentiels à la maison n'était ni un accident, ni un fait isolé* », l'employeur reste en défaut de préciser dans son courrier les autres dates auxquelles la salariée aurait emmené des dossiers de patients à la maison. De même, le reproche fait à PERSONNE1.) « *d'exercer de la pression sur vos collègues* » n'est à défaut d'indiquer les agissements concrets reprochés à la salariée déléguée, pas renseigné avec la précision requise par la loi et la jurisprudence. Il convient également de constater que l'extrait du rapport d'audit reproduit par la fondation SOCIETE1.) dans la lettre de mise à pied est rédigée dans des termes vagues, et ne contient aucune précision quant aux circonstances de fait et de temps.

Le reproche fait à la salariée d'avoir de « *manière répétée amené des dossiers de patients à la maison* », d'avoir « *exercé de la pression sur vos collègues* », de même que les faits vagues indiqués dans l'extrait du rapport d'audit reproduits dans la lettre de mise à pied sont en conséquence à écarter pour défaut de précision.

En revanche, l'employeur a indiqué avec précision dans la lettre de mise à pied du 23 août 2023, la faute qu'elle reproche à PERSONNE1.) d'avoir commise la « *veille du 26 juillet 2023* », de même que les circonstances de nature à attribuer à la faute reprochée le caractère de gravité en faisant état de la réaction de PERSONNE1.), le 26 juillet 2023, lorsqu'elle a été confrontée par sa supérieure hiérarchique avec le fait constaté. L'employeur relate en outre en détail pour quelles raisons les explications fournies par l'appelante ne seraient pas convaincantes, et insiste pour relever « *qu'en raison de la position au sein du Comité de Protection des Données, que les dossiers contiennent des données couvertes par le secret médical* ».

Il convient de rappeler, qu'il appartient à l'employeur de prouver que la mise à pied prononcée a une apparence de régularité et de légitimité. Cette apparence doit se dégager d'un examen sommaire des éléments soumis à l'appréciation de la Cour sans nécessité de recourir à d'autres mesures d'instruction.

En l'espèce, PERSONNE1.) admet avoir ramené en date du 25 juillet 2023 des dossiers de patients à la maison. Ceci est confirmé par les attestations des témoins PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.). Il résulte ensuite de l'attestation du témoin PERSONNE5.), directrice administrative et financière à l'SOCIETE1.), « *qu'elle n'a jamais autorisé à qui que ce soit de sortir des dossiers patients de l'institut* ». Le témoin PERSONNE4.) indique que les secrétaires ne sont pas autorisées à emmener des dossiers de patients à la maison. Le témoin précise que lors de l'entretien qu'elle a eu le 26 juillet 2023 avec PERSONNE1.) et une autre collègue, les deux lui auraient indiqué « *dass dies selbstverständlich sei* ».

Ces dépositions ne sauraient être énervées par l'attestation du témoin PERSONNE6.), qui déclare « *que lors de la période restrictive Covid, nous avons déjà emmené des dossiers patients à la maison et notre responsable de l'époque le savait* ». Abstraction faite que le témoin ne précise pas qui était à l'époque son responsable, il résulte clairement des dépositions des témoins PERSONNE4.) et PERSONNE5.) qu'à l'époque de l'incident du 26 juillet 2023, les secrétaires n'étaient pas autorisées à ramener des dossiers à la maison. L'affirmation de PERSONNE1.) qu'elle aurait spontanément reconnu avoir ramené les dossiers de patients à la maison est également contredite par les déclarations des témoins PERSONNE2.) et PERSONNE4.). Il résulte au contraire desdits dépositions que l'appelante a initialement nié avoir emporté des documents de patients à la maison et que ce n'est que plus tard qu'elle a reconnu le fait lui reproché. PERSONNE1.) reste toutefois en défaut de fournir des explications au sujet de sa réaction.

Elle ne conteste pas que les dossiers médicaux des patients contiennent des données « *couvertes par le secret médical* ». Le président du tribunal du travail a retenu à juste titre que les explications de l'appelante concernant le mode d'enregistrement des données des patients ( programme informatique « Copra » ou version papier), et le fonctionnement du secrétariat médical, de même que les circonstances qui ont conduit PERSONNE1.) à ramener les dossiers des patients à la maison relèvent du fond du droit.

Il suit des considérations qui précèdent que c'est à juste titre que le président du tribunal du travail a retenu que l'apparence de régularité de la mise à pied est établie en l'espèce.

Au vu de l'issue du litige, c'est encore à bon droit que le président du tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) basée sur l'article 240 du NCPC.

L'ordonnance entreprise est partant à confirmer et l'appel n'est pas fondé.

Au vu du sort réservé à son appel, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Celle de l'intimée est à rejeter, étant donné qu'elle n'a pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC.

**PAR CES MOTIFS**

la Présidente de la huitième chambre de la Cour d'appel, Elisabeth WEYRICH, siégeant en application de l'article L. 415-10 (4 et 5) du Code du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

**confirme** l'ordonnance entreprise,

rejette la demande des parties en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.