

ORDONNANCE

rendue en date du lundi, trente novembre deux mille vingt, en matière de délégation du personnel en application de l'article L. 415-10 (4) du Code du Travail, par Madame Marie-Thérèse SCHMITZ, président du tribunal du travail de Diekirch, assistée du greffier Alain GODART.

dans la cause entre

A.), commercial, demeurant à L-(...),

partie demanderesse, *défenderesse sur reconvention*, comparant par Maître Alain BINGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch ;

et

Maître Claude SPEICHER, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à L-9225 Diekirch, 9, rue de l'Eau, pris en sa qualité de curateur de la faillite de la société anonyme **SOC.1.) AG**, établie et ayant eu son siège social à L-(...), inscrite au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...), déclarée en état de faillite par jugement rendu en date du 1^{er} juillet 2020 ;

partie défenderesse, *demanderesse par reconvention*, comparant en personne.

FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 30 juin 2020, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le Président du tribunal du travail de Diekirch, statuant d'urgence et comme en matière sommaire, à l'audience publique du lundi, 20 juillet 2020 à 11.00 heures, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, bei der aler Kiirch, pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 20 juillet 2020, l'affaire fut utilement retenue de sorte que les débats eurent lieu comme suit :

Maître Alain BINGEN, comparant pour la partie demanderesse, exposa le sujet de l'affaire et fut entendu en ses moyens.

Maître Claude SPEICHER, comparant pour la partie défenderesse, fournit ses moyens de défense.

L'affaire fut refixée pour continuation des débats à l'audience publique du lundi 12 octobre 2020.

Lors de l'audience du 12 octobre 2020, Maître Alain BINGEN ainsi que Maître Claude SPEICHER ont été entendus en leurs moyens.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été remis

l' o r d o n n a n c e q u i s u i t :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Diekirch, le 30 juin 2020, **A.)** a fait convoquer son employeur, la société anonyme **SOC.1.)**, devant le président du tribunal du travail aux fins de voir ordonner le maintien du salaire du requérant au-delà de la durée de trois mois suivant la notification de la mise à pied jusqu'à la solution définitive du litige. Il a encore conclu à l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

A l'audience du 20 juillet 2020, audience à laquelle l'affaire a été appelée pour la première fois, Maître Claude SPEICHER, déclarant intervenir à l'audience en sa qualité de curateur de la société anonyme **SOC.1.)**, déclarée en faillite par jugement rendu en date du 1^{er} juillet 2020 par le tribunal d'arrondissement de Diekirch, a formulé une demande reconventionnelle en résolution du contrat de travail sur base de l'article L.415-10 (5) alinéa 1^{er} du Code du travail.

Il y a lieu de lui en donner acte.

En fait

A.) était au service de la société anonyme **SOC.1.)** depuis le mois de mai 1996 selon le requérant et à partir du 1^{er} septembre 2003 selon l'employeur.

Il est constant en cause et reconnu par les parties qu'il était le président de la délégation du personnel de la société anonyme **SOC.1.)**.

Par courrier recommandé du 24 juin 2020, la société anonyme **SOC.1.)** a notifié à **A.)** sa mise à pied avec effet immédiat pour faute grave.

Ce courrier recommandé a la teneur suivante :

« (...) »

Moyens et prétentions des parties

A l'audience des plaidoiries, A.) expose que vu la déclaration en faillite de la société SOC.1.) en date du 1^{er} juillet 2020 le contrat de travail a été résilié de plein droit.

Il s'oppose à la demande en résolution du contrat de travail avec effet au 24 juin 2020 et conteste formellement les motifs invoqués par l'employeur à la base de sa mise à pied. Il soutient que face au refus de l'employeur de dialoguer avec la délégation du personnel il aurait été obligé, en sa qualité de président de la délégation du personnel, agissant dans l'intérêt des salariés, de s'adresser à des tierces personnes pour rendre publique la situation précaire dans laquelle se trouvaient les salariés de la société SOC.1.). Affirmant avoir agi de bonne foi, il conteste toute intention de nuire dans son chef et donne à considérer que la situation dans laquelle se trouvait la société SOC.1.), décrite dans son mail du 17 avril 2020, correspondait à la réalité au vu de la faillite prononcée par le tribunal d'arrondissement de Diekirch le 1^{er} juillet 2020.

Le curateur estime que l'envoi d'un courriel relatant des données sensibles, voire même confidentielles, notamment quant à la situation financière de l'entreprise à des tierces personnes dont des banques en relations d'affaires avec la société SOC.1.) constitue une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat d'A.).

La mise à pied serait partant parfaitement justifiée.

Motifs de la décision

La demande principale

La demande en maintien du salaire, ayant été déposée le 30 juin 2020, est recevable pour avoir été introduite, conformément à l'article L.415-10(4) alinéa 5 du Code du travail, endéans le mois qui suit la mise à pied.

Au vu de la déclaration en faillite de la société anonyme SOC.1.) en date du 1^{er} juillet 2020, le contrat de travail entre parties, à le supposer toujours en

cours et non résolu à ce moment, est résilié avec effet immédiat de sorte que la présente demande est devenue sans objet.

La demande reconventionnelle en résolution du contrat de travail

A l'audience du 20 juillet 2020, Maître Claude SPEICHER, ès-qualités, a formulé par devant le Président du tribunal du travail une demande reconventionnelle tendant à voir prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail de A.). Il demande à voir déclarer fondée cette demande.

Avant de pouvoir se prononcer sur le fond du litige, il y a lieu, avant tout autre progrès en cause, de se prononcer sur la compétence matérielle de la juridiction saisie pour connaître de la demande en résolution judiciaire du contrat de travail.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que la demande reconventionnelle a été formulée le 20 juillet 2020, de manière orale, à l'audience devant le Président du tribunal du travail.

En ce qui concerne la compétence matérielle du Président du tribunal du travail pour connaître de la demande reconventionnelle présentée par le curateur, les articles L. 415-10 (4) alinéa 5 et suivants et (5) tels qu'introduits par la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises, prévoient que :

« (4) (...) 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 délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 4.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 5 et 6 est irréversible.

(5) L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, les effets de la dispense cessent de plein droit.

Lorsque la juridiction du travail fait droit à cette demande, la résiliation prend effet à la date de la notification de la mise à pied.

Cette disposition est susceptible d'appel dans les conditions des jugements rendus par la juridiction du travail ; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

Si l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié peut demander, dans les quinze jours après écoulement du délai, 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, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause ou s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, réintégré, saisir le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 2. »

La juridiction actuellement saisie et dont la compétence n'a pas été autrement contestée se doit de constater qu'au vœu de l'article précité le Président du tribunal de travail qui a, dans une première phase, à se prononcer seul sur le maintien du salaire du délégué au-delà du délai de trois mois en attendant la solution définitive du litige, doit également se prononcer sur le fond de l'affaire ayant trait à la résolution judiciaire du contrat de travail.

En présence des dispositions claires de l'article L.415-10 (5), le Président du tribunal du travail est donc compétent pour connaître de la demande en résolution du contrat de travail (cf. TTD : ordonnance du 25 octobre 2019) présentée par le curateur de la société anonyme **SOC.1.**)

La lettre de mise à pied suffit aux exigences de précision de la loi et de la jurisprudence en ce que l'employeur y indique avec précision les fautes qu'il reproche au salarié.

Pour qu'il y ait faute grave permettant la résolution judiciaire du contrat de travail du salarié délégué, il faut que le fait lui imputé soit tel que son maintien ne peut être toléré plus longtemps sans nuire à l'entreprise.

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité et de la gravité du fait imputé et à la juridiction d'apprécier sur base des éléments fournis par la partie demanderesse le bien-fondé de la demande en résolution du contrat de travail.

Il est de jurisprudence constante en la matière que la faute d'un délégué ne doit pas être plus lourde que celle d'un collègue qui n'a pas cette qualité, le raisonnement contraire serait plutôt admissible si l'on admet qu'un délégué doit servir d'exemple aux autres membres du personnel (cf. Cour : 14 septembre 2006 n° 30664 du rôle).

En l'occurrence, la société anonyme **SOC.1.)** reproche, en résumé, au salarié d'avoir violé ses obligations de discrétion, de confidentialité, de loyauté envers son employeur, en envoyant par courriel du 17 avril 2020 un courrier anonyme daté du 30 mars 2020, signé par « die verzweifelte Belegschaft der **SOC.1.)** AG », nonobstant les informations et allégations hautement sensibles que ce courrier renfermait, aux institutions, administrations, syndicats et créanciers dont des instituts bancaires et ce sans avoir au préalable enquêté sur le bienfondé des allégations y contenues et sans en avoir discuté avec l'employeur.

Le salarié ne conteste pas être l'auteur dudit courriel et avoir envoyé ce courrier anonyme. Il affirme ne pas avoir agi dans une intention malveillante ou de nuire mais que face au refus de l'employeur de dialoguer avec la délégation du personnel il s'était adressé au public. De plus, les informations contenues dans le courrier correspondaient à la réalité.

Aux termes de l'article 1134 du Code civil « les conventions doivent être exécutées de bonne foi ».

Traduction du droit civil de l'obligation de bonne foi, la jurisprudence met à charge du salarié une obligation à la discrétion et à la confidentialité (cf. Jean-Luc PUTZ : Le contrat de travail : tome 1, n° 178). Le salarié est partant tenu d'un devoir de loyauté, de réserve et de discrétion envers son employeur.

Il a été décidé que « la mission du délégué du personnel s'exécute avant tout à l'intérieur de l'entreprise et qu'il doit à cet effet, dans un souci de collaboration et de loyauté envers l'employeur, user des moyens légaux mis à sa disposition pour tenter de résoudre les problèmes rencontrés, sa décision de rendre publiques les difficultés rencontrées dans l'exécution de sa mission respectivement des conditions de travail du personnel au sein de l'entreprise ne le constitue en faute que pour autant que ledit recours s'avère être abusif, la charge de la preuve du caractère abusif incombant à l'employeur (cf. Cour d'appel 29 janvier 2009 n° 29693 du rôle).

En vertu de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme s'appuyant sur la liberté d'expression de l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme dont l'application a été étendue à la sphère professionnelle dans son ensemble (cf. CEDH arrêt G. c MOLDAVIE : 12 février 2008 n° 52), la Cour a retenu que la divulgation au public par l'employé « de bonne foi » des informations ne doit s'envisager qu'en cas d'impossibilité manifeste d'agir autrement et que la divulgation à la presse peut se trouver être, en dernier recours, le seul outil du donneur d'alerte pour servir l'intérêt public.

Le salarié syndicaliste avant de s'adresser au grand public doit d'abord s'adresser à l'employeur et lui donner un délai raisonnable pour prendre position quant aux doléances lui communiquées ou aux autorités administratives compétentes (inspection du travail et des mines, ministère...) et à l'autorité judiciaire pour traiter l'information. L'autorité publique peut procéder à une vérification objective des accusations sans les rendre en principe publiques.

« La divulgation au public ne doit être envisagée qu'en dernier ressort, en cas d'impossibilité manifeste d'agir autrement » (cf. CEDH arrêt G. c MOLDAVIE : 12 février 2008 n° 73). Une divulgation au public par le biais par exemple des médias ne doit dès lors être envisagée qu'en dernier ressort lorsqu'il n'existe pas d'autorité compétente ou lorsque l'employeur ne réagit pas.

Or, en l'occurrence, le salarié n'a pas attendu la prise de position endéans un délai raisonnable de la part de l'employeur quant au contenu de la lettre du 3 avril 2020, signée par « die verzweifelte Belegschaft der **SOC.1.) AG** » et quant aux demandes d'information de la part des salariés. En effet, par mail

du 13 avril 2020 le salarié syndicaliste a annulé l'entrevue prévue pour le 15 avril 2020 et a exigé une prise de position par écrit de l'employeur pour le 15 avril 2020. Ce délai est toutefois trop court pour permettre à l'employeur d'y répondre.

N'ayant pas attendu la réponse de l'employeur, **A.)** s'est adressé en date du 17 avril 2020, entre autres, aux autorités publiques et aux établissements financiers, partant au grand public, en leur transmettant des informations sensibles susceptibles de nuire aux intérêts de l'entreprise **SOC.1.)**.

Or, tenu d'une obligation de discrétion à l'égard de la société **SOC.1.)** qui l'emploie, le fait d'avoir diffusé auprès des établissements bancaires des renseignements concernant la situation financière notamment quant à la situation d'endettement de l'entreprise sans avoir attendu au préalable la réponse de l'employeur quant aux questions posées par la délégation du personnel ou la réaction des autorités compétentes constitue une faute grave justifiant la mise à pied avec effet immédiat du président de la délégation du personnel.

Au vu des développements qui précèdent, le curateur a donc établi le fait grave justifiant la mise à pied du salarié et il y a dès lors lieu de déclarer fondée la demande reconventionnelle du curateur en résolution du contrat de travail avec effet au 24 juin 2020.

P A R C E S M O T I F S :

Nous, Marie-Thérèse SCHMITZ, juge de paix directeur adjoint de et à Diekirch, siégeant comme Président du tribunal du travail, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la demande principale en la pure forme ;

donne acte à Maître Claude SPEICHER, ès-qualités, de son intervention volontaire et de sa demande reconventionnelle en résolution du contrat de travail avec effet au 24 juin 2020 ;

se déclare compétent pour connaître des demandes principale et reconventionnelle;

constate que la demande principale en maintien du salaire est devenue sans objet ;

déclare la demande reconventionnelle en résolution judiciaire du contrat fondée ;

prononce la résolution judiciaire du contrat de travail ayant existé entre **A.)** et la société anonyme **SOC.1.)** avec effet au 24 juin 2020 ;

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi prononcé en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix de Diekirch, et a signé la présente ordonnance avec le greffier.