

Audience publique du 21 février 2011

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, Arrondissement Judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit:

Dans la cause entre:

la société anonyme SOC1.) (anciennement SOC1'.)), établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Céline OLLIER, en remplacement de Maître Louis BERNS, avocat à Luxembourg,

et:

X.), demeurant à F-(...), (...),

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Anne HERTZOG, en remplacement de Maître Frank WIES, avocat à Luxembourg.

Faits:

Les faits et rétroactes résultent à suffisance de droit du premier jugement rendu contradictoirement entre parties en date du 21 juin 2010, répertoire n° 1627/10, du procès-verbal d'enquête du 19 octobre 2010, répertoire n° 2375/10 et du procès-verbal de contre-enquête du 16 novembre 2010, répertoire n° 2687/10.

La continuation des débats fut fixée au 17 janvier 2011.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 17 janvier 2011, l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

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

le jugement

qui suit:

Revu le jugement numéro 1627/10 rendu entre parties le 21 juin 2010 par lequel le tribunal du travail a admis la société anonyme **SOC1.)** S.A. à prouver par l'audition de témoins les faits plus amplement repris au dispositif du jugement.

Vu la note de plaidoiries versée en date du 17 janvier 2011 par Maître Frank WIES.

En l'espèce, la société **SOC1.)** S.A. a, par lettre recommandée du 9 novembre 2009, prononcé la mise à pied avec effet immédiat pour motif grave procédant des fautes graves de **X.)**, vice-président de la délégation du personnel, et a, par requête déposée le 28 décembre 2009, introduit une demande en résiliation de son contrat de travail avec effet au 9 novembre 2009.

L'article L. 415-11 (1) du Code du travail interdit le licenciement des membres titulaires et suppléants des différentes délégations du personnel pendant la durée de leur mandat. Aux termes du paragraphe (2) de cet article, le chef d'entreprise a, toutefois, en cas de faute grave, la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de la juridiction de travail sur sa demande en résolution du contrat de travail.

Pour qu'il y ait faute grave permettant la résolution judiciaire du contrat de travail du salarié-délégué, il faut que le fait imputé au salarié soit tel que son maintien ne «peut être toléré plus longtemps sans nuire à l'entreprise ». Cette faute doit constituer un motif grave au sens de l'article L. 124-10 du Code du travail qui autorise la résiliation sans préavis du contrat de travail.

Vu le résultat des enquêtes et contre-enquêtes auxquelles il a été procédé en exécution du jugement rendu le 21 juin 2010.

En l'occurrence, les parties sont en désaccord sur l'appréciation du résultat des mesures d'instruction tenues.

X.) estime que les faits soulevés par l'employeur à l'appui de sa requête n'ont pas été confirmés par les différents témoignages. Il ajoute que non seulement les faits tels que développés par l'employeur pour justifier sa mise à pied ne correspondent pas à la réalité, mais en outre, l'employeur n'a pas rapporté la preuve des faits reprochés.

D'après **X.)** aucun témoin entendu dans le cadre de l'enquête et de la contre-enquête n'a confirmé la thèse de l'employeur selon laquelle deux rixes auraient eu lieu en date du 5 novembre 2009.

D'après lui, les témoins ont affirmé que lors du premier « incident » seul un échange verbal a eu lieu. En ce qui concerne le deuxième « incident » aucun témoin n'a fait état d'échange de coups.

X.) conclut que la réalité de la faute grave n'a pas été rapportée de sorte qu'il y a lieu de débouter **SOC1.) S.A.** de l'intégralité de ses demandes.

La société **SOC1.) S.A.** de son côté estime avoir rapporté à suffisance la preuve des faits tels qu'énoncés dans son offre de preuve et prétend que ces faits commis par **X.)** seraient suffisamment graves pour justifier la résiliation de son contrat de travail.

Elle fait valoir qu'il est établi en cause qu'en date du 5 novembre 2009, il y a eu un premier incident consistant en une altercation entre **X.)** et son supérieur hiérarchique **Y.)**. D'après les témoignages, il n'y a pas eu de coups échangés mais les témoins ont toutefois entendu des cris et ils ont été obligés de séparer les deux protagonistes.

Suite à ce premier incident, **X.)** a pris l'initiative de retourner auprès de son supérieur hiérarchique qui se situait à une quinzaine de mètres de son poste de travail. Les témoins ont déclaré qu'il était très agressif à ce moment.

En ce qui concerne le deuxième incident, il y a eu une empoignade, des cris, une bousculade, la chute à terre et finalement **X.)** a pris son supérieur hiérarchique par le cou.

Ce dernier a le jour même consulté un médecin. Un des témoins a encore déclaré avoir constaté un bleu sur le visage de **Y.)** et que ses lunettes étaient cassées.

En l'état actuel, la société **SOC1.) S.A.** reconnaît qu'aucun témoin n'a fait état de coups échangés lors du premier incident tel que cela avait été énoncé dans son offre de preuve. Elle soutient que son offre de preuve a été rédigé sur base des informations recueillies le jour des faits par le chef du personnel, Madame **Z.)**.

Finalement, l'employeur fait remarquer que **X.)** a changé de version des faits. Dans sa déclaration faite auprès de la Police Grand-Ducale, il soutient avoir été « provoqué par la victime » alors qu'en l'état actuel, il explique qu'il aurait agi sous la « légitime défense ».

Quant à la résiliation du contrat de travail :

Il est constant en cause qu'en date du 5 novembre 2001, il y a eu deux incidents dans l'enceinte de la société **SOC1.)** S.A. opposant **X.)** à son supérieur hiérarchique **Y.)**.

Le 5 novembre 2009, vers 6.00 heures du matin, le supérieur hiérarchique de **X.)** lui a fait la remarque suivante : « Ne fais pas ton (...) ». Une dispute verbale, sans échange de coups, mais ayant néanmoins nécessité l'intervention des collègues de travail s'en est suivie.

Il est encore établi en cause que quelque temps après, un second incident est survenu. Les témoins déclarent que **X.)** a quitté son poste de travail pour se rendre auprès du poste de son supérieur hiérarchique situé à une quinzaine de mètres du sien. À ce moment-là, **X.)** était très « énervé » et « agressif ». Une nouvelle discussion a été entamée, une bousculade a suivi et finalement les deux hommes étaient couchés par terre. À un certain moment, **X.)** tenait le cou de **Y.)** avec son bras ce qui a nécessité une nouvelle intervention des collègues de travail pour séparer les deux hommes. Les témoins n'ont toutefois pas aperçu des échanges de coups.

Les témoins entendus dans le cadre de la contre-enquête, n'étaient pas présents le matin du 5 novembre 2009 à l'exception d'**A.)** qui n'a toutefois observé que la fin du deuxième incident lorsque les deux hommes avaient déjà été séparés.

Ces témoins ont déclaré avoir constaté des blessures au visage et à la jambe chez **X.)** et un bleu au niveau de l'œil chez **Y.)**.

Finalement, tous les témoins sont unanimes pour dire qu'ils n'ont pas compris le comportement de **X.)** en date du 5 novembre 2009. La remarque faite par **Y.)** à la reprise du travail du requérant n'explique pas à leurs yeux un tel comportement.

La jurisprudence considère que les altercations violentes, rixes, voies de fait qui se produisent pendant le temps de travail où à l'occasion du travail entre salariés ou entre un salarié et le chef d'entreprise, sinon un représentant ou supérieur hiérarchique sont constitutives d'une faute grave sans que les explications fournies par le salarié, l'ancienneté ou le caractère isolé du comportement puissent atténuer la gravité de la faute et ce comportement violent n'est pas non plus subordonné à l'existence d'un préjudice subi par l'employeur (Cour d'appel du 23 mars 2006, 3^e chambre, 26700 ; Cour d'appel du 13 juillet 2006, 8^e chambre, 30195).

Aucun employeur ne saurait tolérer des actes de violences physiques dans l'enceinte de l'entreprise. Or en l'espèce, il est clairement établi par les déclarations des témoins entendus en cause que **X.)** tenait avec son bras le cou de son supérieur hiérarchique et que les deux hommes présentaient des blessures suite à cette altercation. Le fait que les témoins n'ont pas aperçu de

coups échangés entre les deux hommes ne permet pas de mettre en doute l'existence d'une vive altercation.

Il y a encore lieu de rajouter qu'il a été décidé que même un comportement agressif à l'égard d'un collègue de travail sans raison valable et des menaces de coups dont l'exécution n'a pu être empêchée que par l'intervention d'un autre collègue, est inadmissible et constitue, à lui seul une faute grave justifiant le licenciement avec effet immédiat. (Cour d'appel 8e 14.07.2005 P. & CIE c/ M. F. rôle 29392).

Il résulte à suffisance des développements qui précèdent qu'en date du 5 novembre 2009, **X.)** a eu une vive altercation physique avec son supérieur hiérarchique **Y.)** ayant entraîné des blessures réciproques.

X.) ne peut pas se prévaloir de l'excuse « de légitime défense » alors qu'il est établi en cause qu'après une première altercation avec son supérieur hiérarchique, il a pris l'initiative de se rendre à nouveau auprès de ce dernier et se trouvait dans un état agressif. Le fait de serrer le cou de ce dernier avec son bras ne constitue pas un geste habituel en cas de légitime défense.

Au vu des développements qui précèdent, le tribunal du travail estime que le comportement dont a fait état **X.)** en date du 5 novembre 2009 est suffisamment grave de sorte que son maintien au sein de l'entreprise ne peut plus être toléré plus longtemps sans nuire à cette dernière.

Les incidents survenus en date du 5 novembre 2009 justifient dès lors pleinement la résiliation de son contrat de travail avec effet au jour de la mise à pied, soit le 9 novembre 2009.

Quant à la demande reconventionnelle :

À l'audience du 17 janvier 2011, le mandataire de **X.)** a fait une demande reconventionnelle et demande la condamnation de l'employeur à lui verser le montant de 10.000 € à titre de réparation du préjudice moral subi par la mise à pied abusive et les tracasseries endurées.

Le tribunal ayant déclaré bonne et valable la mise à pied et ayant prononcé la résiliation du contrat de travail, la demande de **X.)** n'est partant pas fondée.

Quant à la demande en remboursement des salaires perçus :

La société **SOC1.)** S.A réclame le remboursement de tous les salaires versés au requérant depuis le jour de la mise à pied.

A l'audience du 17 janvier 2011, le mandataire de l'employeur a versé un dernier décompte en vertu duquel il réclame le montant brut des salaires payés, à savoir la somme de 23.420,38 €.

La décision de résolution du contrat avec effet rétroactif au jour de la mise à pied rend de plein droit caduque la décision provisoire quant au maintien de la rémunération de **X.)** jusqu'à la solution définitive du litige et en supprime les effets rétroactivement au 9 novembre 2009.

L'employeur est en droit de réclamer contre son salarié la restitution des salaires payés en vertu de l'ordonnance du 21 janvier 2010 et sans contreprestation de travail.

Ladite restitution est la conséquence directe et nécessaire de la résolution du contrat et l'on n'est pas obligé de rechercher si l'employeur a payé les salaires par erreur. (Cour d'appel 26.11.1992 COOPERATIVE (...) c/ N. H. rôle 9721).

Il suit des développements qui précèdent que la demande de la société **SOC1.)** S.A. tenant à la restitution des salaires est fondée pour le montant réclamé et non autrement contesté de 23.420,38 €.

Quant à l'exécution provisoire :

Eu égard à la situation financière de **X.)**, la société **SOC1.)** S.A. requiert l'exécution provisoire du présent jugement.

Lorsque l'exécution provisoire est facultative comme en l'espèce, son opportunité est laissée à l'appréciation discrétionnaire des juges, qui ordonnent ou refusent la mesure sollicitée en prenant en considération les circonstances particulières que présente la cause soumise à leur décision. À cet égard, les juges tiennent notamment compte des intérêts respectifs des parties, du degré d'urgence, du péril en la demeure ainsi qu'encore des avantages ou inconvénients que peut entraîner l'exécution provisoire pour l'une ou l'autre des parties.

En l'espèce, la demande en exécution provisoire n'est pas fondée, dès lors qu'il n'y a ni urgence spéciale, ni péril en la demeure et que les intérêts respectifs des parties en cause ne sont pas soumis à un déséquilibre particulier.

La présente décision n'est pas prononcée en dernier ressort et est susceptible d'appel. En ce qui concerne les intérêts respectifs des parties, la protection spéciale contre le licenciement du délégué du personnel doit primer les intérêts financiers de l'entreprise et il ne saurait être fait grief au salarié de ne pas avoir de nouvel emploi, la réintégration étant de droit en cas de rejet de la demande en résolution du contrat de travail.

Quant au remboursement échelonné :

X.) demande à titre subsidiaire et pour le cas où le tribunal prononce la résiliation du contrat de travail la possibilité de procéder au remboursement des salaires par paiements échelonnés.

Il est de principe que le juge peut en considération de la position du débiteur, et en usant de ce pouvoir avec une grande réserve, accorder des délais modérés pour le paiement, et surseoir l'exécution des poursuites, toutes choses demeurant en état conformément aux dispositions de l'article 1244 du Code civil.

Il est vrai que le requérant n'a pas versé de pièces pour justifier sa situation financière, mais il est un fait que le salaire constitue de manière générale la plus grande partie des revenus d'un ménage.

Le remboursement en une seule fois de la somme de 23.420,38 € est une charge financière importante d'autant plus que la situation professionnelle du requérant est incertaine.

Le tribunal décide dès lors qu'il y a lieu de faire droit à la demande en remboursement des salaires perçus par paiements échelonnés sur base de l'article 1244 du Code civil.

L'indemnité de procédure :

La société **SOC1.)** S.A. réclame la somme de 1.000.- euros à titre d'indemnité de procédure.

Restant cependant en défaut d'établir l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, elle est à débouter de sa demande.

P a r c e s m o t i f s,

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre patrons et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

r e v u le jugement rendu entre parties en date du 21 juin 2010 ;

v u les résultats de l'enquête et de la contre enquête tenues le 19 octobre 2010 et le 16 novembre 2010 ;

d é c l a r e la demande de la société **SOC1.)** S.A. fondée ;

d é c l a r e bonne et valable la mise à pied prononcée le 9 novembre 2009 ;

d é c l a r e résilié le contrat de travail conclu entre parties avec effet au jour de la mise à pied, soit le 9 novembre 2009 ;

d é c l a r e la demande en remboursement des salaires payés depuis le jour de la mise à pied le 9 novembre 2009 fondée ;

partant,

c o n d a m n e X.) à payer de ce chef à la société **SOC1.)** S.A. la somme de 23.420,38.- euros, jusqu'à solde ;

a c c o r d e à **X.)** le bénéfice de l'article 1244 du Code civil ;

partant,

d i t que la créance redue à la société **SOC1.)** S.A. est remboursable par mensualités de 1.500 € ;

d i t qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement ;

r e ç o i t la demande reconventionnelle en la forme ;

au fond, la **d é c l a r e** non fondée ;

d é c l a r e la demande de la société **SOC1.)** S.A. en paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile non fondée ;

c o n d a m n e X.) aux frais de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le Tribunal du Travail d'Esch-sur-Alzette composé de:

*Jacques CASTEL, juge de paix, président,
Guy MORHENG, assesseur-patron,
Alain MARX, assesseur-salarié,
Steve CARMENTRAN, greffier,*

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Jacques CASTEL, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.