

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1099/24
E-TRAV-173/21

Audience publique du 13 mai 2024

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 :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Joëlle DONVEN, en remplacement de Maître Maximilien LEHNEN, avocats à Luxembourg,

et :

l'association sans but lucratif SOCIETE1.) A.s.b.l., 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 défenderesse** - comparant par Maître Léa PERIN, en remplacement de Maître Nathalie FRISCH, avocats à Hesperange.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 17 août 2021, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 11 octobre 2021, date à laquelle l'affaire fut fixée au 17 janvier 2022.

Suite à sept remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut à l'audience publique du 8 janvier 2024, date à laquelle elle fut refixée au 15 avril 2024, l'audience n'étant plus utile.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendues 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 :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 17 août 2021, PERSONNE1.) demanda la convocation de son employeur, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) A.s.b.l., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de voir constater la résiliation de son contrat de travail à la date de notification de sa mise à pied et de voir condamner la partie défenderesse à lui payer, suite à ladite mise à pied qu'il qualifia d'abusive, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis :	12.441,52 €
- Préjudice matériel :	30.000,00 €
- Préjudice moral :	10.000,00 €
- Dommage spécifique (statut de délégué) :	25.000,00 €

soit en tout 77.441,52 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il réclama encore une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 15 avril 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara modifier ses demandes indemnitaires comme suit :

- Indemnité compensatoire de préavis :	12.120,92 €
- Préjudice matériel :	9.721,82 €
- Préjudice moral :	18.181,38 €
- Dommage spécifique (statut de délégué) :	18.181,38 €

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) A.s.b.l. réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 5.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 12 mai 2017, ayant pris effet le 22 mai 2017, il est entré aux services de la partie défenderesse en qualité d'agent éducatif.

Il explique qu'à l'occasion des élections sociales du 12 mars 2019, il a été élu délégué du personnel.

Le requérant fait ensuite valoir que suivant courrier du 31 mai 2021, l'employeur lui a notifié sa mise à pied avec effet immédiat.

PERSONNE1.) demande, sur base de l'article L.415-10 (4) du Code du travail, à voir constater la résiliation de son contrat de travail au 31 mai 2021, date de la notification de sa mise à pied.

Il demande ensuite à voir constater le caractère abusif de ladite mise à pied.

S'il renonce à cet égard au moyen tiré du non-respect du délai légal d'invocation d'un mois, il considère en revanche que sa mise à pied n'est pas basée sur des motifs précis, réels et sérieux et que les faits reprochés ne sont pas établis.

En ce qui concerne le premier reproche, tiré du visionnage du film « 365 jours », PERSONNE1.) ne conteste pas avoir regardé ledit film avec les adolescents placés au foyer ALIAS1.) lors de la soirée du DATE1.).

Il considère en revanche que dans la mesure où ce fait est le seul à se situer endéans le mois ayant précédé sa mise à pied, ledit reproche doit à lui seul être de nature à justifier la mesure prise à son égard.

Or, il estime que ledit fait n'est pas suffisamment grave. Il fait ainsi valoir :

- que le film initialement choisi n'ayant pas été disponible en ligne, les filles du foyer se sont accordées pour regarder le film « 365 jours » ;
- qu'elles lui ont décrit ledit film comme étant de nature romantique ;
- que ce film est librement accessible sur Netflix, ladite plate-forme le rangeant dans la catégorie « divertissement » de sorte qu'il n'a rien d'illégal ;
- que d'après le classement Netflix, il est encore autorisé aux mineurs de plus de seize ans de sorte que rien ne s'opposait à son visionnage, la moyenne d'âge des jeunes étant d'un peu plus de seize ans ;
- que contrairement aux dires de l'employeur, le jeune « PERSONNE2.) » ne s'est pas réfugié dans sa chambre en raison du visionnage dudit film, ledit garçon ayant demandé à pouvoir se retirer déjà avant le choix dudit film ;
- qu'il est encore contesté que le requérant connaissait ledit film avant son visionnage pour l'avoir regardé en privé ou pour avoir lu le livre dont il est extrait, le contenu de l'attestation adverse étant contestée à cet égard ;
- que si le film contient effectivement des scènes de nature sexuelle, il ne résulte en revanche d'aucun élément du dossier qu'il contiendrait – tel qu'affirmé par

l'employeur - des scènes de viol ou de coercition sexuelle ou qu'il ne soit de nature à prôner ou à cautionner les violences sexuelles en général ;

- que c'est encore à tort que le salarié se voit reprocher d'avoir fait regarder ce film à des victimes d'abus sexuels alors que, d'une part, l'employeur entend prouver ces abus par des rapports d'évolution qu'il « *ne faut pas verser* » et que, d'autre part, les dossiers contenant lesdits rapports n'étaient pas accessibles au requérant, ce dernier n'ayant dès lors pas eu connaissance des antécédents spécifiques des jeunes soumis à sa garde alors que le foyer n'est pas réservé à des victimes d'abus sexuels ;
- que le contenu des prédits documents est encore contesté ;
- que dans la mesure où il s'est avéré par la suite que le film n'avait rien de romantique et qu'il n'était pas « réel », il a thématiqué le sujet avec les jeunes ;
- que le reproche ne saurait dès lors être considéré comme étant sérieux, le requérant ayant d'ailleurs appris qu'un autre éducateur a emmené le groupe au cinéma pour voir le film « *Fifty Shades of Grey* », sans que cela n'ait posé de problèmes à quiconque ;
- qu'il est finalement incompréhensible que malgré la prétendue gravité du fait reproché, l'employeur a continué à le laisser travailler pendant la période du 16 au 25 mars 2021 ainsi que du 30 avril 2021 au 5 mai 2021, l'employeur ayant eu connaissance du fait reproché dès le 16 mars 2021 (date d'information de sa supérieure hiérarchique) et non pas uniquement en date du 2 avril 2021.

En ce qui concerne ensuite sa prétendue « proximité inappropriée » par rapport à certaines jeunes filles, le requérant considère :

- que le fait découlant de l'attestation PERSONNE3.) datant de l'année 2018, il est bien trop ancien pour justifier une mise à pied en 2021 ;
- que ladite attestation est par ailleurs imprécise et ne constitue qu'un témoignage indirect ;
- que finalement, il n'est pas établi que le fait attesté (à savoir : poser les mains sur les épaules d'une jeune fille en passant derrière elle) constitue un comportement inapproprié ;
- qu'il en va de même de l'attestation PERSONNE4.), le témoin n'ayant pas pu confirmer que le requérant échangeait des SMS en privé avec l'une des jeunes filles se trouvant sous sa garde.

PERSONNE1.) conteste encore tout comportement impudique ainsi que tout exhibitionnisme à l'occasion de ses gardes de nuit. Il explique à cet égard :

- que s'il est vrai que pendant ses gardes, il passait ses nuits dans la chambre séparée mise à sa disposition, il n'y a jamais eu de « marché sexuel »

consistant à accorder aux adolescentes du foyer un temps de connexion internet supplémentaire en contrepartie de son exhibition impudique (torse nu et revêtu d'un slip) au moment où elles venaient frapper à sa porte pour solliciter l'accès au wifi ;

- que ce n'est qu'à une seule occasion – et alors que l'une des filles prétextait d'une urgence – qu'il a précipitamment ouvert la porte de sa chambre en étant revêtu d'un boxer ainsi que d'un débardeur, les faits tel qu'allégués étant dès lors inexacts.

PERSONNE1.) conteste finalement avoir sciemment caché à l'équipe éducative en décembre 2020 que l'une des filles n'avait pas dormi à l'endroit convenu. Il explique à cet égard :

- qu'au moment des faits, le 24 décembre 2020, il ne savait pas que ladite fille n'avait pas respecté son engagement de dormir à l'endroit convenu ;
- que ce n'est qu'une semaine plus tard que la jeune fille lui en a fait l'aveu en présence de son collègue de travail PERSONNE4.) ;
- que les deux éducateurs ont alors pris la décision que la jeune fille devait se dénoncer d'elle-même à la responsable, chose qu'elle aurait faite par la suite ;
- que les faits reprochés ne sont dès lors pas établis, l'attestation testimoniale adverse ne constituant qu'un témoignage indirect.

Considérant dès lors sa mise à pied comme étant injustifiée et partant abusive, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit la somme de (2 x 6.060,46 =) 12.120,92 €.

Il conclut encore au paiement d'un montant de 9.721,82 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi pendant les douze mois suivant l'expiration de la période couverte par le maintien de sa rémunération.

Le requérant réclame ensuite la réparation de son préjudice moral évalué à 18.181,38 €, soit trois mois de salaire.

Il réclame finalement un montant supplémentaire de 18.181,38 € du chef du préjudice spécifique qu'il affirme avoir subi en raison de la cessation de son contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'un statut spécial.

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) A.s.b.l. conteste la demande.

Si elle ne s'oppose pas à la demande en constatation de la résiliation du contrat de travail, elle conclut en revanche au débouté des revendications indemnitaires adverses, la mise à pied du requérant n'étant pas abusive mais justifiée par les fautes graves qu'il aurait commises à l'occasion de son travail.

Ses moyens et arguments se trouvent exposés dans une note de plaidoiries remise à l'audience. Dans la mesure où la procédure devant le tribunal du travail est orale et que l'employeur n'a pas procédé à une lecture intégrale de ladite note, les moyens y

figurant ne seront pris en compte que dans la mesure où ils auront été oralement repris à l'audience.

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) A.s.b.l. considère tout d'abord que la mise à pied répond aux exigences de précision, les faits y énoncés ayant permis au requérant d'en apprécier tant la nature que la portée exacte.

Elle considère ensuite que les motifs sont réels et sérieux et qu'ils résultent à suffisance des éléments du dossier.

La partie défenderesse expose ainsi :

- qu'après son embauche, le requérant a été affecté au foyer « ALIAS1.) » ;
- qu'il résulte des éléments du dossier et plus particulièrement des rapports d'évolution que ledit foyer héberge de jeunes filles ayant subi notamment des violences et abus, le plus souvent d'ordre sexuel ;
- que ces antécédents sont connus de tous les éducateurs, ces derniers ayant accès aux différents dossiers notamment pour pouvoir procéder à la distribution des médicaments ;
- que malgré cette circonstance, l'employeur a été informée en date du 2 avril 2021 qu'en date du DATE1.) - alors que la soirée prévue avait pour thème « Hamburger et soirée film » - PERSONNE1.) a autorisé et assisté au visionnage par le groupe du film « 365 jours » ;
- que le groupe qu'il avait sous sa responsabilité était composé de sept filles et d'un garçon âgés de 14 à 17 ans ;
- que le film « 365 jours » présente non seulement des éléments à caractère sexuel, mais encore de nombreuses scènes démontrant l'absence de consentement aux relations sexuelles - soit des viols, sinon des actes de coercition sexuelle répétés - à l'égard d'une jeune femme préalablement kidnappée à cette fin ;
- qu'en raison de la nature du film, son visionnage a été interdit aux mineurs ;
- qu'il résulte par ailleurs de l'attestation PERSONNE3.) que le contenu du film était bien connu du requérant, ce dernier ayant admis, quelque temps avant, avoir lu le livre correspondant et avoir visionné le film à titre privé ;
- que le requérant a dès lors délibérément autorisé et a participé au visionnage d'un film inapproprié, en compagnie des mineurs vulnérables qui se trouvaient sous sa responsabilité, le tout en connaissant tant le contenu du film que les antécédents d'abus sexuels et de violence des jeunes filles sous sa garde ;
- qu'il s'agit là de maltraitance sexuelle, le Ministère de l'Education nationale, de l'enfance et de la jeunesse ayant défini cette dernière comme comportant notamment « *les atteintes sexuelles non corporelles : la corruption d'enfant (le*

fait d'exposer l'enfant à des images sexuelles ou pornographiques ou des actes sexuels) » ;

- qu'il s'agit là d'une violation grave de ses obligations contractuelles, l'article 3.2 du règlement d'ordre intérieur tendant à la protection des bénéficiaires contre tout type de maltraitance et l'article 3.1 imposant comme « *finalité suprême de toute activité (...) le bien-être des bénéficiaires* » ;
- que le comportement reproché est d'autant plus grave que le salarié ne s'est pas opposé au visionnage, ni tenté d'en arrêter le visionnage après le départ du seul garçon, aucun élément du dossier n'étant de nature à établir que ce dernier se serait retiré dès avant le choix du film ;
- que le requérant n'a par ailleurs pas établi que les filles auraient été voir un autre film du même genre avec un autre éducateur ;
- qu'à l'occasion d'une réunion du 24 mars 2021 organisée suite aux faits du DATE1.), le requérant a par ailleurs tenté de justifier le choix du film en évoquant que celui-ci était « pédagogique » ;
- qu'on ne saurait toutefois admettre qu'un film, dans lequel on banalise des relations sexuelles non consenties, puisse trouver sa place dans une activité considérée comme pédagogique, sans même parler du caractère de malveillance sexuelle consistant à faire croire à de jeunes filles ayant subies des situations semblables, que ce qui leur a été infligé relève de la normalité et ne serait donc ni condamnable, ni punissable ;
- que le requérant n'a par ailleurs pas établi que les images visualisées aient fait l'objet d'explications ou qu'elles aient été thématiques de manière à permettre aux mineures de comprendre les interdits, le rapport à l'autre et le respect dû aux autres.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que suite à la découverte, par sa direction, dudit incident, elle a procédé à la réalisation d'une enquête à l'occasion de laquelle ont été révélés d'autres faits répréhensibles démontrant une proximité inappropriée à l'égard de certaines jeunes filles, jugée dérangeante en non professionnelle.

Elle explique ainsi :

- que l'éducateur PERSONNE4.) a découvert, en date du 25 mars 2021, que le requérant échangeait des messages par le biais de son téléphone mobile privé avec l'une des jeunes filles ;
- que la dame PERSONNE3.) a constaté des gestes déplacés à l'égard d'autres jeunes filles, comportements plus amplement détaillés dans son attestation testimoniale.

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) A.s.b.l. explique encore qu'en date du 13 avril 2021, il a été porté à la connaissance de l'éducatrice PERSONNE5.) :

- que bien qu'il avait été décidé que l'accès à internet était bloqué à partir d'une certaine heure du soir, PERSONNE1.) accédait aux demandes de prorogation lui adressées par les adolescentes ;

- que lesdites demandes lui étaient présentées dans des situations impudiques, s'assimilant à de l'exhibition sexuelle, le requérant ouvrant la porte de sa chambre pour répondre aux filles alors qu'il était torse nu et uniquement revêtu d'un slip ;
- qu'il s'agit là d'une infraction à son contrat de travail qui exige « *dévouement et assiduité* » ainsi qu'à l'article 3.7 du règlement d'ordre interne aux termes duquel tout membre du personnel porte « *une attention particulière à sa relation avec les bénéficiaires en matière de proximité et de distance émotionnelle* ».

La partie défenderesse expose finalement :

- qu'au courant de l'enquête ayant suivi les faits du DATE1.), elle a découvert qu'au courant du mois de décembre 2020, PERSONNE1.) a sciemment dissimulé et couvert l'absence de la mineure « PERSONNE6.) » en renseignant de manière erronée le registre alors que la jeune fille n'avait pas dormi la nuit à l'endroit convenu avec l'équipe pédagogique ;
- qu'il s'agit là d'une violation de l'article 2.11 du règlement interne aux termes duquel « *toute loi du silence* » visant à cacher des manquements ou disfonctionnements au sein d'une équipe, d'un groupe ou d'un service est considérée comme faute grave.

Considérant dès lors la mise à pied du requérant comme étant fondée et justifiée, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) A.s.b.l. conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste la demande relative à l'indemnité de préavis, aucune disposition légale ne permettant au délégué, optant pour une action en dédommagement, de réclamer une telle indemnité. En tout état de cause, elle fait valoir qu'il résulte des bulletins de salaire versés par le requérant que suite à sa mise à pied, il a touché auprès de son nouvel employeur une rémunération sensiblement identique à celle antérieurement perçue de sorte qu'aucun document ne justifie l'attribution de l'indemnité de préavis réclamée.

La partie défenderesse conteste encore tant le principe que le quantum du préjudice matériel, PERSONNE1.) n'ayant subi aucun préjudice en raison de la rémunération semblable touchée auprès de son nouvel employeur.

Elle s'oppose par ailleurs à la réparation du préjudice moral, la mise à pied étant intervenue suite à un comportement constituant un danger réel et imminent pour les adolescentes, incompatible avec les obligations découlant de sa fonction d'éducateur.

La partie défenderesse conteste finalement tout dommage spécifique en relation avec le statut de délégué, le certificat médical versé par le salarié datant de septembre 2023 et ne permettant dès lors pas, au vu de sa tardivité, de prouver un lien entre l'état psychique allégué et la mise à pied notifiée.

Motifs de la décision :

Il est constant en cause que le requérant, engagé par la partie défenderesse suivant contrat de travail du 12 mai 2017 et élu membre effectif de la délégation du personnel depuis les élections sociales du 12 mars 2019, a fait l'objet d'une mise à pied lui notifiée le 31 mai 2021, soit pendant la période pendant laquelle il était délégué.

Quant à la constatation de la résiliation du contrat de travail :

PERSONNE1.), qui conclut au caractère abusif de sa mise à pied et à l'allocation de dommages et intérêts, demande à voir constater la résiliation de son contrat de travail à la date de la notification de ladite mise à pied.

L'employeur ne s'est pas opposé à cette demande.

Aux termes de l'article L. 415-10 (4), alinéa 6 du Code du travail :

« 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. (...) ».

La résiliation du contrat de travail constitue une conséquence automatique de l'option choisie par le délégué qui demande des dommages et intérêts sur base de L.415-10 (4), alinéa 6 du Code du travail, que le tribunal devra accorder sur simple demande du salarié (PERSONNE7.), Le nouveau statut de la délégation du personnel, Promoculture Larcier, n°360) et ce indépendamment du bien-fondé de la mise à pied.

Il convient dès lors de faire droit à cette demande et de constater la résiliation du contrat de travail avec effet au 31 mai 2021, date de la notification de la mise à pied.

Le requérant conclut ensuite au caractère abusif de sa mise à pied, les motifs invoqués par l'employeur n'ayant pas été énoncés avec toute la précision requise et ne correspondant pas à des motifs réels et sérieux.

Quant à la précision des motifs de la mise à pied :

Aux termes de l'article L. 415-10 (4), alinéa 1 du Code du travail :

« En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a 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 ».

A l'instant de la lettre de licenciement pour faute grave, la lettre de mise à pied du délégué du personnel doit répondre aux exigences suivantes :

- elle doit tout d'abord permettre au salarié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part ;
- elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture ;
- elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

L'indication des motifs de la mise à pied doit dès lors se faire avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au délégué d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si la mise à pied est intervenue pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou si elle constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La lettre de mise à pied d'un salarié est partant précise si l'employeur y a indiqué la nature des fautes qu'il reproche au salarié, les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes, ainsi que les circonstances de nature à attribuer aux fautes ainsi commises le caractère d'un motif grave.

En l'espèce, il résulte à suffisance de la mise à pied du 31 mai 2021 que le requérant se voit reprocher :

- d'avoir autorisé le visionnage du film « 365 jours » et d'avoir visionné ledit film en compagnie des adolescents se trouvant sous sa responsabilité au foyer ALIAS1.) lors d'une soirée en date du DATE1.), alors que ledit film comporte des scènes sexuelles, de viols respectivement de coercition sexuelle et qu'il n'était dès lors ni conforme aux valeurs familiales et de bienveillance de l'employeur, ni adapté aux jeunes du foyer dont certains ont été victimes de violences et d'abus, notamment d'ordre sexuel ;
- d'avoir couvert la jeune « PERSONNE6.) » en décembre 2020 en ne la dénonçant pas alors même qu'il avait été informé que, après avoir eu l'autorisation de découcher, elle n'avait pas dormi à l'endroit convenu avec l'équipe éducative.

L'employeur ayant énoncé à suffisance les circonstances de fait et de temps ayant entouré lesdites fautes, tout en indiquant les circonstances de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave, ces faits ont été énoncés avec une précision suffisante de sorte que le moyen d'imprécision soulevé à leur égard est à rejeter.

Le tribunal considère en revanche qu'en se contentant de reprocher au requérant une « *proximité inappropriée, jugée dérangeante (...)* », respectivement des « *gestes déplacés* » qui auraient été constatés « *à plusieurs reprises* » vis-à-vis de « *certaines* » jeunes filles du groupe, sans indiquer ni les adolescentes concernées, ni les gestes visés, ni encore les raisons permettant d'admettre que ces derniers étaient inappropriés ou déplacés, l'employeur n'a pas permis au requérant - ni

d'ailleurs au tribunal - d'identifier les faits qu'il avait l'intention de reprocher à son salarié.

Il n'y a dès lors pas lieu de tenir compte de ce motif.

Il en va de même du fait que l'éducateur SOCIETE2.) aurait constaté, en date du 25 mars 2021, que PERSONNE1.) aurait échangé des SMS avec l'une des filles du groupe au moyen de son GSM privé, alors qu'on ignore tant l'identité de l'adolescente concernée que la date du ou des échanges visés.

Il en va encore de même du « *comportement répété* » à l'occasion duquel le salarié aurait étendu l'accès internet pendant la nuit, tout en s'exposant de manière impudique aux adolescentes lui demandant cette faveur, les faits n'étant aucunement situés dans le temps et l'employeur n'ayant ni indiqué l'identité de la ou des adolescente(s) concernée(s), ni même celle de la fille qui aurait révélé les faits et dont on ignore d'ailleurs si elle a elle-même été victime du comportement allégué ou non.

Le fait pour PERSONNE1.) d'avoir pris position par rapport à un incident qui s'est déroulé au courant de l'année 2018 et à l'occasion duquel il a admis avoir ouvert sa porte, revêtu d'un boxer et d'un débardeur, n'est pas à prendre en considération à cet égard alors que – faute de précision des motifs – il est impossible de déterminer s'il s'agit bien de l'un des faits que l'employeur avait l'intention de lui reprocher.

Ce dernier motif n'est dès lors pas non plus à prendre en considération, le bien-fondé de la mise à pied devant dès lors s'apprécier sur base du caractère réel et sérieux des seuls comportements du DATE1.) et de décembre 2020.

Quant au bien-fondé de la mise à pied :

Il est admis que les fautes du délégué du personnel justifiant sa mise à pied doivent être de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Pour qu'il y ait faute grave permettant la mise à pied du délégué, il faut ainsi que le fait lui imputé soit tel que son maintien ne puisse être toléré plus longtemps sans nuire à l'entreprise.

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité et de la gravité de ce fait.

Les faits reprochés devant être de nature à rendre immédiatement impossible le maintien des relations de travail, le législateur a pris soin de limiter dans le temps la faculté pour l'employeur d'invoquer ces comportements à l'appui d'une mise à pied.

Ainsi, par analogie aux principes applicables en matière de licenciement pour faute grave, l'article L. 415-10 (4), alinéa 2 dispose, en ce qui concerne la mise à pied, que :

« 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 ».

Au dernier stade de ses conclusions, le requérant ne conteste plus – suite à la suspension du délai légal intervenue en raison de son incapacité de travail du 25 mars 2021 au 30 avril 2021 et du 5 au 30 mai 2021 - que sa mise à pied a bien été notifiée endéans le mois de la prise de connaissance des faits du DATE1.).

Il estime toutefois qu'en le laissant travailler après cette prise de connaissance – qu'il situe au 16 mars 2021 - l'employeur a admis que rien ne s'opposait à une continuation du travail de sorte que le motif ne serait pas suffisamment grave pour justifier sa mise à pied.

L'employeur conteste pour sa part avoir eu connaissance du fait du DATE1.) dès le 16 mars 2021, sa direction n'en ayant été informée qu'en date du 2 avril 2021.

Le tribunal considère que dans la mesure où l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier au délégué sa mise à pied, le raisonnement de PERSONNE1.) aurait pour effet de créer une insécurité juridique en écourtant indûment le délai légalement accordé à l'employeur en cas de faute grave.

Il n'y a dès lors pas lieu de suivre le raisonnement du requérant à cet égard.

Le respect du délai légal à l'égard du fait du DATE1.) n'ayant pas été contesté, les développements des parties en rapport avec la date de prise de connaissance effective des faits (16 mars 2021 ou 2 avril 2021) sont à écarter pour défaut de pertinence.

PERSONNE1.) considère encore que dans la mesure où le fait du DATE1.) – à l'exclusion donc de celui de décembre 2020 - est le seul à se situer endéans le mois de sa mise à pied, il doit à lui seul être de nature à justifier ladite mesure.

Ce raisonnement est également à rejeter, le requérant n'ayant pas contesté les explications de l'employeur selon lequel le fait de décembre 2020 n'a été porté à sa connaissance qu'à l'occasion des investigations opérées à la suite du fait du DATE1.), soit endéans le délai légal.

Il y a par ailleurs lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L. 415-10 (4), alinéa 3, le délai légal d'un mois : « (...) *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* ».

L'employeur, afin de justifier le bien-fondé d'une mise à pied, peut dès lors invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de faits récents à condition que ceux-ci soient invoquées endéans un délai raisonnable, ce qui est bien le cas en l'espèce.

C'est partant à tort que PERSONNE1.) considère que le fait du DATE1.) doit à lui seul être de nature à justifier la décision de l'employeur, les tribunaux admettant que même en cas de cumul de faits anciens et de faits nouveaux, *il appartient à la juridiction du travail de procéder à une analyse globale et d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la mesure prise* (Cour d'appel, 25 janvier 2024, n°CAL-2021-00154 du rôle).

Il convient dès lors d'analyser si les deux prédicts faits sont de nature à constituer des motifs réels et sérieux pouvant justifier une mise à pied.

Il y a lieu de rappeler que la cause réelle implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse est celle qui revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail. Dans le cadre d'une mise à pied avec effet immédiat, tel qu'en l'espèce, la gravité du fait reproché doit, aux termes de l'article L. 124-10 (2) du Code du travail, rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Selon les formules désormais classiques, caractérisent ainsi la faute grave les comportements de nature à nuire au bon fonctionnement de l'entreprise, incompatibles avec celui-ci ou bien encore susceptibles de perturber l'organisation de l'entreprise.

Autrement dit, il y a faute grave permettant la résolution judiciaire du contrat de travail du salarié délégué, si le fait lui imputé est tel que son maintien ne peut plus être toléré plus longtemps sans nuire à l'entreprise.

Il est encore admis que dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié.

En l'espèce, il n'a pas été contesté que depuis le 12 mai 2017, le requérant se trouve aux services de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) A.s.b.l. en qualité d'agent éducatif.

Aux termes de son contrat de travail, il se trouvait affecté au groupe de vie ALIAS1.), sa tâche englobant notamment la prise en charge d'enfants, l'organisation d'activités ainsi que l'animation afférente.

Aux termes de ce même contrat de travail, le salarié s'est engagé à exécuter sa mission conformément au règlement interne.

Il n'a pas été contesté que le groupe de vie ALIAS1.) est un foyer pour jeunes filles, même s'il résulte des éléments du dossier qu'au moment des faits, un jeune garçon avait exceptionnellement dû y être placé en urgence.

La partie défenderesse fait valoir que le foyer a pour spécificité d'héberger de jeunes filles ayant notamment subi des violences et abus, le plus souvent d'ordre sexuel.

A l'appui de son argumentation, elle verse un certain nombre de rapports adressés au Tribunal de la jeunesse au sujet de l'évolution des filles hébergées au foyer. Elle verse encore la copie partielle d'une ordonnance d'expertise psychologique ordonnée à l'égard de l'une des filles en sa qualité de témoin-victime dans le cadre d'une instruction ouverte du chef de viol aggravé et d'attentat à la pudeur aggravé.

PERSONNE1.) considère qu'il ne « faut pas verser » de tels documents.

Le requérant n'ayant tiré aucune conclusion juridique en ce qui concerne le sort à réserver auxdites pièces, le tribunal décide de passer outre.

Il conteste encore le contenu desdits documents et nie avoir eu connaissance des antécédents des jeunes filles placées au foyer.

Or, le requérant n'a avancé aucun argument de nature à mettre en doute la sincérité et l'objectivité des documents soumis par le foyer aux autorités judiciaires.

Il découle desdits rapports et documents qu'une partie des filles logées au foyer ALIAS1.) font état d'antécédents de violences et d'abus, notamment d'ordre sexuel.

Le requérant ne saurait raisonnablement prétendre avoir ignoré cette circonstance alors qu'en sa qualité d'éducateur, il devait nécessairement - et même à admettre qu'il ne disposait pas d'un accès aux dossiers - être au courant des antécédents des jeunes dont il avait la charge et dont il devait assurer l'accompagnement.

Il n'en va différemment qu'en ce qui concerne l'adolescente mentionnée au rapport d'évolution du 8 juin 2021 (pièce n°3 de Maître Nathalie FRISCH), ledit document confirmant que les antécédents spécifiques de la jeune fille n'ont été révélés à l'équipe éducative qu'à la fin du mois de mars 2021, soit après les faits reprochés.

Il résulte encore des explications de l'employeur, non contestés par le requérant, que les jeunes filles dont il avait la responsabilité étaient toutes mineures, l'âge respectif des adolescentes variant entre 14 ans et demi pour la plus jeune et presque 18 ans pour la plus âgée.

L'intervention du requérant en sa qualité d'éducateur se situe dès lors dans le domaine particulièrement sensible de l'accompagnement socio-pédagogique d'adolescentes placées en foyer et dont certaines ont subi des traumatismes liés à des violences et à des abus d'ordre sexuel, la mission des éducateurs en général et du requérant en particulier étant de leur assurer un accompagnement avec leurs histoires de vie respectives tout en répondant aux mieux à leurs besoins individuels.

Or, le requérant ne conteste pas que pendant sa garde au courant de la soirée du DATE1.), il a autorisé et participé au visionnage du film « 365 jours », film dont il admet par ailleurs le caractère sexuel.

Il explique ne pas avoir eu connaissance de la nature dudit film, les adolescentes ayant décrit un film romantique et ce dernier étant librement accessible sur Netflix.

La partie défenderesse conteste cette explication et fait valoir sur base d'une attestation qu'il était parfaitement au courant de nature sexuelle du film.

Le tribunal constate qu'il résulte de l'attestation PERSONNE3.) versée par l'employeur (pièce n°11 de Maître Nathalie FRISCH) que « *quelques mois auparavant Mr PERSONNE1.) et moi, nous avons commenté sur ce film. Je lui avais dit qu'il y a que des scènes érotiques du début jusqu'à la fin et il m'avait dit que le film est basé sur un livre et qu'il avait déjà lu le livre* ».

Contrairement aux allégations de l'employeur, il ne résulte pas de ladite attestation, ni d'ailleurs d'aucun autre élément du dossier, que le requérant connaissait le film pour l'avoir vu avant le DATE1.).

Il en résulte en revanche que le requérant connaissait le livre dont le film est extrait. Il en résulte encore que le témoin a informé le requérant sur le contenu du film avant le visionnage. Il résulte finalement de l'attestation que suite audit visionnage, PERSONNE1.) lui a déclaré « *qu'il pensait qu'il y aurait des scènes plus crues* » de sorte qu'il y a lieu d'admettre que la lecture du livre n'a pas pu induire le requérant en erreur sur la nature exacte du film.

PERSONNE1.) n'ayant fait état d'aucun argument de nature à mettre en doute les déclarations du témoin, il est malvenu de faire état de son ignorance en ce qui concerne le contenu du film.

Le tribunal constate par ailleurs qu'il résulte de la capture d'écran versée par le requérant lui-même (pièce n°6 de Maître Maximilien LEHNEN) que sur le site de la plateforme Netflix, le film a été classé dans la catégorie « 16 + », le visionnage en salles ayant même été réservé à un public majeur (pièce n°17 de Maître Nathalie FRISCH).

C'est dès lors à tort que le requérant fait valoir que le film était librement accessible, l'accès au contenu d'une plateforme de streaming soumis à abonnement devant toujours se faire sous la responsabilité d'un adulte - en l'espèce le requérant - qui était censé en contrôler les conditions.

La circonstance alléguée - mais non prouvée - que les filles se serait accordées pour regarder le film et qu'elles l'auraient décrit comme étant de nature « romantique » n'est pas de nature à dispenser le requérant du respect des restriction d'âge indiquées sur le site.

Elle n'est par ailleurs pas de nature à le dispenser de vérifier si le contenu du film est compatible avec les traumatismes des mineurs se trouvant sous sa garde, la classification « 16 + » n'étant généralement pas celle correspondant aux films de nature romantique.

Or, PERSONNE1.) n'a pas respecté ces obligations.

En effet, le groupe confié à sa responsabilité lors de la soirée du DATE1.) ne comportait que des mineurs d'âge.

C'est à tort que le requérant, par référence à la catégorisation « 16 + », se prévaut à de la *moyenne* d'âge du groupe pour conclure au caractère anodin de son comportement alors qu'il résulte des éléments du dossier que l'une des filles du groupe n'avait que 14 ans.

Le requérant n'a par ailleurs pas tenu compte des traumatismes des mineurs se trouvant sous sa garde et confiés à ses soins alors que bien qu'il ne pouvait ignorer les antécédents spécifiques de certaines adolescentes, il a autorisé le visionnage d'un film qui en raison de sa nature sexuelle était soumis à des restrictions d'âge.

Ce comportement fait non seulement preuve d'un manque flagrant de professionnalisme, mais constitue encore un comportement hautement répréhensible d'un point de vue moral, le requérant ayant visionné le film avec un groupe de filles mineures alors qu'il était de sexe opposé et âgé d'une cinquantaine d'années.

Le comportement allégué d'un autre éducateur - que le requérant n'a d'ailleurs ni prouvé, ni même offert en preuve - n'est pas de nature à pouvoir justifier le manquement reproché à PERSONNE1.).

La gravité dudit comportement n'est par ailleurs pas de nature à être tempérée par l'allégation d'après laquelle l'absence du jeune garçon serait sans lien avec le visionnage du film.

Il ne résulte finalement d'aucun élément du dossier que le visionnage ait eu lieu ou qu'il ait pu avoir lieu dans un but pédagogique ou que le film ait été autrement thématiqué afin de garantir le bien-être psychologique des adolescentes présentes.

Le tribunal considère partant que la gravité du fait reproché et la perte de confiance qu'il a nécessairement et irrémédiablement engendré chez l'employeur - qui est responsable à l'égard des autorités et de l'opinion publique de tous les incidents pouvant se réaliser au sein des structures d'accueil dont il assure l'exploitation - est incompatible avec le maintien du salarié dans un domaine aussi sensible que celui de l'accueil et de l'accompagnement pédagogique de mineurs vulnérables de sorte qu'il est de nature à rendre à lui seul impossible toute collaboration future.

La mise à pied du 31 mai 2021 est dès lors à déclarer justifiée sans qu'il y ait lieu d'analyser le deuxième motif invoqué par l'employeur.

Le requérant est partant à débouter de l'ensemble de ses demandes indemnitaires.

Quant aux indemnités de procédure :

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) ne saurait prospérer dans sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

L'association sans but lucratif SOCIETE1.) A.s.b.l. ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 500 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Par ces motifs

**Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;**

reçoit la demande en la pure forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la modification de ses demandes indemnitaires ;

constate la cessation du contrat de travail de PERSONNE1.) au jour de la notification de sa mise à pied, le 31 mai 2021 ;

déclare cette mise à pied justifiée ;

déclare les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) non fondées ;

en déboute ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

donne acte à l'association sans but lucratif SOCIETE1.) A.s.b.l. de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

dit cette demande fondée à concurrence du montant de 500 € ;

condamne PERSONNE1.) à payer à l'association sans but lucratif SOCIETE1.) A.s.b.l. une indemnité de procédure de 500 € ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

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

*Frank NEU, juge de paix, président,
Guy MORHENG, assesseur-patron,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,*

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

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