

**AUDIENCE PUBLIQUE DU VENDREDI, 29
NOVEMBRE 2013**

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG a rendu le j u g e m e n t qui
suit

dans la cause

e n t r e:

la société à responsabilité limitée SOC1.), établie et ayant son siège social à L-
(...), (...), immatriculée au registre du commerce et des sociétés de
LUXEMBOURG sous le numéro B (...), représentée par son gérant actuellement
en fonctions,

DEMANDERESSE, comparant par Maître Thomas WALSTER, avocat à la
Cour, demeurant à LUXEMBOURG

e t

A.), technicien, élu membre de la délégation du personnel en date du 12 novembre
2008, demeurant à L-(...), (...),

DEFENDEUR, comparant par Maître Yann BADEN, avocat à la Cour,
demeurant à LUXEMBOURG.

P R E S E N T S :

- **Françoise SCHANEN,** juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme
Présidente du tribunal du travail de et à LUXEMBOURG;

- **Anne REUTER,** assesseur - employeur;

- **Corinne LUDES,** assesseur - salarié;

les deux derniers dûment assermentés;

- **Michèle GIULIANI,** greffière.

F A I T S :

Suite à la requête déposée le 17 septembre 2013 au greffe de ce tribunal du travail par la société à responsabilité limitée **SOC1.**), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 11 octobre 2013.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question ci-dessus, Me Yann BADEN se présenta pour le défendeur. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au mardi, 22 octobre 2013.

Lors de l'audience publique du mardi, 22 octobre 2013, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 08 novembre 2013.

A l'audience publique du vendredi, 08 novembre 2013, l'affaire fut utilement retenue. Me Thomas WALSTER se présenta pour la partie requérante et Me Bruno VIER se présenta en remplacement de Me Yann BADEN pour le défendeur. Les mandataires de la partie requérante et du défendeur furent alors entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

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

le jugement qui suit :

Procédure :

Par requête déposée le 17 septembre 2013, la société à responsabilité limitée **SOC1.)** a fait convoquer devant ce tribunal du travail **A.)** pour voir déclarer bonne et valable la mise à pied prononcée avec effet immédiat le 1^{er} juillet 2013 et voir prononcer la résolution du contrat de travail conclu le 1^{er} février 2007 avec effet à la date de la mise à pied prononcée le 1^{er} juillet 2013.

Elle demande encore à voir condamner **A.)** à une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Les moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, la société à responsabilité limitée **SOC1.)** soutient qu'elle a engagé **A.)** à titre de technicien par contrat à durée indéterminée signé en date du 1^{er} février 2007 avec reprise d'ancienneté à compter du 15 mai 1991.

La société à responsabilité limitée **SOC1.)** demande de faire droit à sa demande en résolution du contrat de travail, alors que, d'après elle, le défendeur aurait commis une faute grave rendant immédiatement et irrémédiablement impossible le maintien des relations de travail.

Dans ce contexte, la société à responsabilité limitée **SOC1.)** expose qu'en date du 19 février 2013, **A.)**, délégué du personnel depuis le 12 novembre 2008, aurait affiché un manque de respect d'une particulière gravité vis-à-vis de son employeur, et ce en présence de tiers, et de graves actes d'insubordination. Elle donne ensuite une description exhaustive des faits gisant à la base de la mise à pied prononcée par elle dans sa requête à laquelle le tribunal du travail renvoie.

Quant à la réalité de ces faits, la requérante renvoie à ses pièces et notamment à quatre attestations testimoniales, établies par les personnes présentes lors de l'incident du 19 février 2013 pour conclure d'avoir rapporté la preuve du comportement hautement irrespectueux et agressif d'**A.)** à l'égard de son gérant et à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques directs, comportement rendant son maintien au sein de la société impossible, la confiance de l'employeur dans la personne du défendeur ayant été irrémédiablement ébranlée.

La requérante soutient encore que les congés de maladie continus d'**A.)** du 20 février jusqu'au 28 juin 2013 inclus auraient retardé sa mise à pied avec effet immédiat jusqu'au 1^{er} juillet 2013, jour de son retour dans l'entreprise.

A.) demande de ne pas faire droit à la requête en résolution de son contrat de travail présentée par son employeur.

A.) conteste formellement les motifs à la base de la mise à pied avec effet immédiat pour être fallacieux et mensongers. Il conteste les attestations testimoniales versées par la société défenderesse et estime que l'attestation testimoniale établie par son épouse prouverait que ce n'était pas lui qui affichait un comportement agressif le jour en question, mais le gérant de la société requérante.

En outre, les faits lui reprochés auraient déjà fait l'objet d'une sanction en date du 19 février 2013 par une dispense de travail jusqu'au 1^{er} mars 2013, prononcée oralement à son encontre et ne sauraient, dès lors, plus justifier sa mise à pied avec effet immédiat en date du 1^{er} juillet 2013.

Etant donné qu'il était en congé de maladie continu du 20 février 2013 jusqu'au 28 juin 2013, la société défenderesse aurait dû se limiter à reporter les jours de dispense de travail lui infligés.

A.) soutient encore que la requête de l'employeur aurait été déposée tardivement, de sorte que la gravité des faits lui reprochés en serait atténuée.

En conséquence, la demande de son employeur serait à déclarer non fondée et la mise à pied avec effet immédiat du 1^{er} juillet 2013 serait à annuler dans tous ses effets.

Il réclame encore une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Motifs de la décision :

La régularité de la mise à pied :

Aux termes de l'article L.415-11 (2) du Code du travail, « *Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail. Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.* ».

Si l'article L.415-11 (2) du Code du travail précité ne renvoie pas expressément à l'article L.124-10 du Code du travail et ne donne de définition de la notion de faute grave commise par un délégué du personnel, il n'y a cependant pas de différence à faire entre la faute grave commise par le salarié et celle commise par le salarié-délégué protégé.

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 être toléré plus longtemps sans nuire à l'entreprise.

Les refus d'ordre d'un salarié, ainsi que les actes d'insubordination, constituent des fautes graves de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la continuation des relations de travail, et cela même où l'ancienneté du salarié auprès de l'employeur est importante, dès lors que le refus d'ordre est persistant, systématique et répété et non pas le résultat d'un écart unique du salarié.

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

La faute d'un délégué ne doit cependant pas être plus lourde que celle d'un collègue qui n'a pas cette qualité.

En l'espèce, il est constant en cause que la société à responsabilité limitée **SOC1.)** reproche à **A.)** d'avoir commis des actes d'insubordination et d'avoir affiché un comportement irrespectueux et agressif à l'égard de son gérant et de son directeur technique.

Tout en contestant la réalité des motifs invoqués par l'employeur à la base de sa mise à pied avec effet immédiat, **A.)** soulève que la société demanderesse a déjà sanctionné son comportement soi-disant irrespectueux par une dispense de travail allant du 19 février au 1^{er} mars 2013. Ainsi, il ne saurait être sanctionné pour les mêmes faits une deuxième fois par une mise à pied avec effet immédiat, prononcée à l'issue de ses congés de maladie continus. A l'appui de sa défense, il se rapporte à un courriel de l'I.T.M. du 19 avril 2013.

La requérante soutient que si la mise à pied prononcée oralement en date du 19 février 2013 n'aurait pas répondu aux formes légales, elle aurait été formalisée le 1^{er} juillet 2013 par la mise à pied écrite. On ne saurait cependant pas parler d'une sanction disciplinaire, l'intention ayant toujours été de procéder à la mise à pied avec effet immédiat d'**A.)** et le courrier de l'I.T.M. ne permettrait pas une autre conclusion.

A.) soutient ensuite que l'employeur aurait déposé la requête en résolution du contrat de travail deux mois et demi après la mise à pied avec effet immédiat, de sorte que ce comportement serait de nature à atténuer la gravité des fautes lui reprochées.

Il ressort des pièces soumises à l'appréciation du tribunal que les faits d'insubordination et de manque de respect reprochés à **A.)** datent du 19 février 2013.

Il résulte encore des pièces versées en cause et notamment de l'attestation testimoniale de **T1.)** et du courrier de l'I.T.M. que suite au 1^{er} incident dans les locaux de **SOC1.)**, le gérant de la société demanderesse a envoyé **A.)** à la maison. Il résulte de l'attestation **T1.)** que: « *F. sprach daraufhin ihm gegenüber eine Beurlaubung die bis zum 01.03.2013 dauern sollte, um sich zu überlegen ob sein Verhalten angebracht war!?* ».

Ainsi, suite au comportement d'**A.)** que l'employeur a jugé être outrageant, il a prononcé l'égard d'**A.)** une dispense de travail jusqu'au 1^{er} mars 2013.

Etant donné que l'employeur reproche, cependant, à son salarié un deuxième incident, ayant eu lieu environ une heure après les premiers faits au retour de ce dernier accompagné de son épouse dans les locaux de **SOC1.)**, il est à tort que le défendeur soutient que l'employeur n'aurait plus pu prononcer une mise à pied avec effet immédiat.

En effet, il est parfaitement plausible que le deuxième incident a déterminé l'employeur qui dans un premier temps n'avait pas l'intention de prononcer une mise à pied avec effet immédiat à l'encontre d'**A.)**, d'envisager cette mesure au vu de la nouvelle situation.

Il y a encore lieu de rappeler que « *la mise à pied constitue l'ordre donné par un l'employeur à un salarié de suspendre l'exécution de son travail, l'intéressé ne pouvant pénétrer temporairement dans l'établissement. La mise à pied des délégués du personnel ne constitue pas une sanction par elle-même. La mise à pied ne*

constitue pas non plus une résiliation mais une mesure provisoire prise par l'employeur en attendant la décision définitive de la juridiction de travail sur sa demande en résolution du contrat de travail ». (Armand HAAS, Le Salaire, supra 1297).

La mise à pied avec effet immédiat peut également intervenir oralement (C.S.J. 26 mai 2011, n° 35980 du rôle).

Il ne résulte cependant pas du dossier que le gérant de la société à responsabilité limitée **SOC1.)** ait en date du 19 février 2013 prononcé oralement une mise à pied avec effet immédiat d'**A.)**, soi-disant régularisée par l'écrit du 1^{er} juillet 2013, telle que soutenue par elle pour la première fois lors des débats à l'audience face à l'argument de la double sanction du défendeur.

Il est constant en cause qu'**A.)** était en congé de maladie de façon continue du 20 février jusqu'au 28 juin 2013, tel que documenté par les certificats médicaux versés en cause.

Le 1^{er} juillet 2013, jour de son retour, l'employeur a adressé la mise à pied avec effet immédiat à **A.)**.

En date du 17 septembre 2013, la société à responsabilité limitée **SOC1.)** a déposé sa requête en résolution judiciaire du contrat de travail du 1^{er} février 2007.

La société à responsabilité limitée **SOC1.)** soutient qu'elle était, en raison de l'état de maladie continue d'**A.)**, tenue de retarder la mise à pied avec effet immédiat jusqu'au jour de son retour, à savoir le 1^{er} juillet 2013. Elle aurait réagi promptement. Elle estime encore que sa requête aurait été déposée endéans un délai raisonnable.

Or, contrairement aux développements de la requérante, l'article L.121-6 du Code de travail, qui suspend le droit de l'employeur de résilier le contrat d'emploi pendant la maladie du salarié, n'est pas applicable à la situation visée à l'article L.415-11 du Code de travail (cf. en ce sens : Cour 1^{er} juillet 1993, rôle n° 13971).

Comme développé ci-avant, la mise à pied avec effet immédiat n'est pas une sanction, mais une mesure conservatoire en attendant une décision de la juridiction de travail sur le bien-fondé de la demande en résolution du contrat de travail introduite par l'employeur et de ce fait, elle peut être prononcée malgré la maladie du salarié.

Le délégué doit pouvoir invoquer les mêmes garanties inscrites à l'article L.124-10 qui oblige celui qui se prévaut d'une faute grave de l'invoquer dans le mois du jour où il en a eu connaissance, sauf si les fautes commises antérieurement à ce délai sont invoquées à l'appui d'une nouvelle faute. Décider le contraire serait

rendre plus précaire la situation du délégué par rapport à un salarié qui n'a pas cette qualité (C.S.J. 24/062004, n° 27770 du rôle).

Si un employeur laisse écouler plusieurs semaines avant de réagir face à une prétendue faute grave commise par un délégué du personnel, la gravité des faits reprochés au salarié se retrouve atténuée (cf. C.A. 28 juin 2001, n° 24865).

L'attente de quatre mois et demi entre les faits reprochés à **A.)** et sa mise à pied avec effet immédiat et l'attente supplémentaire entre la mise à pied du 1^{er} juillet 2013 et le dépôt de la requête en résolution du contrat de travail en date du 17 septembre 2013 sont de nature à atténuer la gravité de la faute et démontre que l'employeur n'était pas résolu à mettre définitivement un terme à la relation de travail et ne considérait pas qu'**A.)** a commis une faute de nature à rendre impossible avec effet immédiat la présence du salarié dans l'entreprise.

Et même si la loi ne prévoit pas de délai pour le dépôt de la demande en résolution judiciaire du contrat de travail après une mise à pied avec effet immédiat, le caractère immédiat d'une mise à pied est inconciliable avec une attente supplémentaire de plusieurs mois et cela indépendamment de la question de savoir, si les faits reprochés au salarié sont de nature à la justifier.

La société à responsabilité limitée **SOCI.)** ne donne, par ailleurs, pas d'explication sur le retardement du dépôt de la requête en résolution du contrat de travail de son salarié après la mise à pied avec effet immédiat du 1^{er} juillet 2013.

Faute de réaction prompte de l'employeur, il y a lieu de considérer que la faute reprochée à **A.)** ne revêtait à ses yeux pas une gravité telle justifiant sa mise à pied avec effet immédiat.

La demande de la requérante en résiliation judiciaire du contrat de travail pour motif grave est partant non fondée, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y faire droit.

Les indemnités de procédure :

La société requérante réclame la somme de 1.500 € à titre d'indemnité de procédure sur le fondement de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Succombant et devant supporter les dépens, sa demande d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile n'est pas justifiée.

A.) conclut à l'allocation de la somme de 2.500 € à titre d'indemnité de procédure.

Cette demande tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter, car il ne justifie pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes déboursées par elle et non comprises dans les dépens.

PAR CES MOTIFS :

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

D é b o u t a n t de toutes autres conclusions comme mal fondées ;

R e ç o i t la demande de la société à responsabilité limitée **SOC1.)** en la forme ;

D i t non fondée sa demande en résolution du contrat de travail d'**A.)** du 17 septembre 2013;

partant,

A n n u l e la mise à pied d'**A.)** du 1^{er} juillet 2013;

D i t non fondées les demandes présentées par les deux parties sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et **en d é b o u t e** ;

C o n d a m n e la société à responsabilité limitée **SOC1.)** aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Françoise SCHANEN**, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Françoise SCHANEN**

s. **Michèle GIULIANI.**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le
_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.