

## **O R D O N N A N C E**

**rendue à l'audience publique extraordinaire du vendredi, 15 juillet 2016**

par Nous, Béatrice SCHAFFNER, juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, assistée du greffier assumé Michel SCHOCKWEILER,

en application de l'article L.415-10(4) du code du travail,

### **DANS LA CAUSE**

#### **ENTRE :**

**A.),**

plongeuse, demeurant à L-(...), (...), ayant élu domicile en l'étude de Maître Sabrina MARTIN, avocat à la Cour, demeurant à L-1840 LUXEMBOURG, 11C, boulevard Joseph II.,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Jérôme COMMODI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Sabrina MARTIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

#### **ET :**

**la société à responsabilité limitée SOC1.),**

établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par son gérant respectivement par son conseil de gérance actuellement en fonctions, inscrite au RCS de Luxembourg sous le numéro B(...),

**PARTIE DEFENDERESSE,**

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

---

## **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 4 mai 2016.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 7 juin 2016.

Après quatre remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 12 juillet 2016. Maître Jérôme COMMODI comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Daniel NERL représenta la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

Sur ce, la Présidente du Tribunal du Travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, l'

## **ORDONNANCE QUI SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 4 mai 2016, **A.)** a fait convoquer son employeur, la société à responsabilité limitée **SOC1.)** s.à r.l., devant la Présidente du Tribunal du Travail pour voir déclarer nulle la mise à pied que la partie défenderesse a prononcée à son encontre le 25 avril 2016 et pour voir ordonner le maintien de sa rémunération en attendant la solution définitive du litige.

La requérante sollicite encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire de la présente ordonnance nonobstant toute voie de recours.

### **I. Quant à la recevabilité de la demande**

La partie défenderesse s'est en premier lieu rapportée à prudence de justice en ce qui concerne la recevabilité de la demande en la forme.

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

La partie défenderesse a mis la requérante à pied par lettre recommandée du 25 avril 2016.

Etant donné que la requérante, qui est déléguée à la sécurité, a déposé sa demande en maintien de son salaire au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 4 mai 2016, elle a introduit sa demande « dans le mois qui suit la mise à pied ».

Sa demande est dès lors recevable.

## **II. Quant au bien-fondé de la demande**

### **A. Quant à la précision de la lettre de mise à pied**

La requérante fait en premier lieu valoir que les motifs que la partie défenderesse a invoqués à l'appui de sa mise à pied ne sont pas précis.

Elle fait valoir à l'appui de ce moyen que la partie défenderesse n'a pas précisé dans la lettre de mise à pied en quoi son caractère aurait été explosif et quelles sont les personnes qui la connaîtraient comme étant explosive.

Aux termes de l'article L.415-10(4) du code du travail :

*« En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L.121-6, de notifier une mise à pied au délégué.*

*Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave..... ».*

Cette obligation d'énoncer avec précision dans la lettre de mise à pied les fautes graves reprochées au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave, à l'instar du régime de droit commun en matière de licenciement pour faute grave régi par l'article L.124-10 paragraphe 3 du code du travail, permet en effet au délégué de juger en connaissance de cause de ses chances de prospérer dans une action judiciaire dans laquelle il contesterait la faute. (cf. travaux parlementaires 6545 avis complémentaire du Conseil d'État).

Les finalités de cette assimilation est évidente, à savoir que si l'employeur n'énonce pas les motifs de la mise à pied avec une précision suffisante, la mise à pied n'est pas valablement intervenue et doit être annulée.

La partie défenderesse a mis la requérante à pied par lettre recommandée du 25 avril 2016 qui est intégralement reproduite dans la requête, annexée à la présente ordonnance.

Or, la partie défenderesse a indiqué avec précision dans la lettre de mise à pied les fautes qu'elle reproche à la requérante, à savoir le fait d'avoir eu un comportement agressif envers sa collègue de travail, **B.**), et d'avoir porté des coups à cette collègue de travail.

Elle y a en outre indiqué avec précision les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes.

Elle y a finalement indiqué les circonstances de nature à attribuer aux fautes reprochées le caractère d'un motif grave : *« Vous faites partie de la délégation du personnel et à ce titre,*

*vous bénéficiez d'une protection qui a pour corolaire que vous devez faire preuve d'une retenue et d'une loyauté exemplaire à l'égard de vos collègues et de l'hierarchie. Nous ne saurions accepter que vous profitiez de votre statut pour intimider vos collègues ».*

Les motifs de la mise à pied ont partant été indiqués avec précision dans la lettre de mise à pied, de sorte que celle-ci est valablement intervenue.

Le premier moyen de la requérante doit partant être rejeté.

#### B. Quant à l'apparence de régularité de la mise à pied

La requérante fait ensuite valoir que les motifs de sa mise à pied ne sont ni réels, ni sérieux.

Elle conteste la version des faits que la partie défenderesse a exposée dans la lettre de mise à pied et soutient que son employeur reste en défaut de la prouver.

Elle conteste à ce sujet les attestations testimoniales versées par la partie défenderesse qui seraient controuvées et fallacieuses.

Elle soutient encore que ces attestations sont contredites par celles qu'elle a versées au dossier, qui iraient toutes dans le même sens et desquelles il résulterait qu'elle a toujours été une personne qui aurait fait preuve d'abnégation et d'amabilité, qui aurait été respectée et aimée de tous et qui aurait été à l'écoute des préoccupations des salariés de la société défenderesse.

Les attestations qu'elle aurait versées au dossier seraient ainsi claires sur la réalité de sa personnalité.

A titre subsidiaire et pour autant que de besoin, elle offre encore en preuve les faits suivants :

*« Monsieur C.) n'était pas dans le coin plonge, le 17 avril 2016, aux alentours de 19h00, lors de la prétendue altercation entre la dame A.) et la dame B.), si altercation il y a eu.*

*Si ce soir-là, Monsieur C.) a travaillé effectivement à l'SOCI.), a vu la dame A.) calme, comme à son habitude, et en train de nettoyer dans le coin plonge qui est séparé de la cuisine.*

*Monsieur C.) a pu entendre que la dame A.) et la dame B.) discutaient ensemble dans le coin plonge, mais il n'a pas compris ce qu'elles se disaient, et n'a pas assisté à la discussion entre la dame B.) et la dame A.) » ;*

En ce qui concerne son offre de preuve, la requérante fait valoir qu'elle est pertinente alors que le témoin C.) n'aurait pas assisté aux faits qui se seraient déroulés dans le coin plonge et qu'« on a fait dire au témoin qu'il a constaté les faits ».

En ce qui concerne la réalité des motifs de la mise à pied, la requérante fait finalement valoir que la partie défenderesse n'a pas versé au dossier un quelconque certificat médical qui attesterait les contusions infligées à B.).

Elle conclut partant que la version des faits que la partie défenderesse a exposée dans la lettre de mise à pied constitue des affirmations qui resteraient à l'état de simples allégations.

La requérante fait ensuite valoir que même à supposer établis les faits qui lui sont reprochés par la partie défenderesse dans la lettre de mise à pied, ils ne sont pas sérieux alors qu'ils

seraient isolés et qu'elle aurait presté de bons et loyaux services pour son employeur pendant treize ans.

Elle n'aurait pendant toutes ces années jamais reçu un quelconque avertissement.

La requérante fait au contraire valoir qu'elle a été victime des sautes d'humeur de sa collègue de travail **B.)** qui serait une personne explosive et impulsive.

Elle soutient encore que la partie défenderesse l'a mise à pied en raison du fait qu'elle a été une déléguée active.

La partie défenderesse l'aurait ainsi empêchée d'exercer son mandat social normalement.

La partie défenderesse aurait en effet refusé d'établir un dialogue social entre les parties au litige.

La partie défenderesse conteste en premier lieu qu'il y ait eu entrave au fonctionnement de la délégation du personnel et donne à considérer que la requérante n'a pas déposé plainte à ce sujet.

Elle conclut ensuite au rejet de la demande en faisant valoir que la requérante n'a en sa qualité de délégué du personnel pas donné l'exemple.

Elle aurait en effet commis plusieurs fautes extrêmement graves telles qu'afficher un comportement agressif et pratiquer des violences physiques sur une collègue de travail.

La partie défenderesse fait valoir que ces faits sont prouvés par les pièces qu'elle a versées en cause et notamment par les attestations testimoniales de **B.)**, d'**C.)** et **D.)**.

Elle fait notamment valoir que le témoin **C.)** a relaté dans son attestation testimoniale qu'il a été dans le coin plonge au moment où les faits litigieux se sont produits et qu'il a vu la requérante porter des coups à **B.)**.

Elle soutient encore que les attestations qu'elle a produites au dossier ne sont pas contredites par celles versées par la requérante alors qu'elles ne concerneraient pas les faits litigieux.

Aucune des attestations testimoniales versées par la requérante ne parlerait en effet des faits que se seraient produits le 17 avril 2016.

Ces attestations seraient pour le surplus imprécises alors qu'elles constitueraient une appréciation générale du caractère de la requérante.

La partie défenderesse demande finalement le rejet de l'offre de preuve formulée par la requérante alors qu'elle serait irrecevable.

La procédure devant le Président du Tribunal du Travail serait en effet un référé spécial et le Président du Tribunal du Travail ne pourrait pas ordonner des mesures d'enquête alors qu'il ne serait pas censé trancher le fond du litige.

Il ne serait en outre en l'espèce pas pertinent d'entendre le témoin **C.)** alors qu'il aurait vu ce qui s'est passé.

La partie défenderesse fait partant valoir que la réalité et la gravité des fautes commises ne font aucun doute.

La partie défenderesse se base ensuite sur un arrêt de la Cour d'appel du 23 mars 2006, numéro 26700 du rôle, sur un arrêt de la Cour d'appel du 13 juillet 2006, numéro 30195 du rôle, et sur un jugement du Tribunal du Travail du 12 février 2010, rép.fisc.no. 638/2010 pour en déduire que le comportement de la requérante constitue une faute grave.

Elle fait encore valoir que la requérante a volontairement porté des coups à une collègue de travail, ce qui pourrait être qualifié de coups et blessures volontaires au sens de l'article 399 du code pénal.

Elle fait valoir à ce sujet que les coups ne doivent pas nécessairement avoir pour conséquence des blessures afin que l'infraction pénale soit constituée.

La partie défenderesse se base finalement sur un jugement du Tribunal du Travail du 15 février 2016, rép.fisc.no. 665/2016, pour retenir que le comportement de la requérante rend immédiatement impossible le maintien de la relation de travail.

La partie défenderesse conclut que les fautes graves commises par la requérante revêtent une gravité suffisante pour justifier la résiliation immédiate du contrat de travail alors que la confiance en sa personne serait irrémédiablement et définitivement perdue du fait de son comportement.

Etant donné qu'elle devrait assurer la santé et la sécurité de ses salariés sur leur lieu de travail, elle n'aurait eu d'autre choix que de mettre la requérante à pied.

La partie défenderesse demande partant à la présente juridiction de constater l'apparence de régularité de la mise à pied de la requérante et de rejeter la demande de cette dernière.

La requérante fait répliquer que son offre de preuve est recevable et qu'elle est fondamentale au vu des contestations de part et d'autre.

Elle fait encore valoir à ce sujet que l'attestation testimoniale d'C.) est imprécise et ambiguë alors qu'« on lui aurait fait dire plus qu'il n'aurait entendu ».

Le Président du Tribunal du Travail statuant dans le cadre de l'article L.415-10(4) du code du travail possède un pouvoir discrétionnaire pour juger si la mise à pied a l'apparence d'une régularité sans pouvoir préjuger le fond du litige.

Il apprécie discrétionnairement les éléments de fait lui soumis pour admettre ou refuser la demande en maintien de la rémunération.

Le juge, pour ordonner le maintien provisoire du salaire, soit donc vérifier si outre le fait qu'il y a mise à pied et que le salarié concerné est délégué du personnel, il y a apparence de régularité et de légitimité de la sanction prise.

Il appartient à l'employeur de prouver que la mise à pied prononcée a une apparence de régularité et de légitimité.

Il appartient donc à celui-ci de soumettre à la juridiction les éléments nécessaires propres à établir que la mise à pied a une apparence de régularité et de légitimité.

S'il y a un doute sur la régularité de la mise à pied, l'employeur doit être condamné à maintenir la rémunération de son salarié.

Il découle des éléments du dossier et des renseignements fournis à l'audience que la partie défenderesse reproche à la requérante d'avoir été agressive envers sa collègue de travail **B.)** et de lui avoir porté deux coups.

Or, les faits reprochés à la requérante tels que décrits dans la lettre de mise à pied du 25 avril 2016 résultent des attestations testimoniales que la partie défenderesse a versées au dossier et plus particulièrement des attestations testimoniales de **B.)**, d'**C.)** et **D.)**.

Ces attestations ne sont pas contredites par celles versées par la requérante qui constituent, comme l'a à juste titre fait plaider la partie défenderesse, des appréciations générales du caractère de la requérante et qui ne se prononcent partant pas sur les faits qui se sont produits le 17 avril 2016.

Si la requérante a encore formulé une offre de preuve afin de contredire la version des faits de la partie défenderesse, celle-ci doit être rejetée pour être irrecevable.

Il y a en effet lieu de rappeler qu'il n'appartient pas au Président du Tribunal du Travail de procéder à des mesures d'instruction tendant à contredire le bien-fondé d'une mise à pied alors qu'il ne peut préjuger le fond.

Il résulte des considérations qui précèdent que malgré son ancienneté, la requérante a commis des fautes qui confèrent à la mise à pied du 25 avril 2016 une apparence de régularité.

En conséquence, il faut retenir qu'un examen sommaire des éléments du dossier auxquels la Présidente de la juridiction du travail a pu avoir égard permet de conclure, sans préjuger le fond, que la mise à pied a une apparence de régularité.

Dans ces conditions, la demande de la requérante en maintien de son salaire en attendant la solution définitive du litige est à rejeter.

### **III. Quant à la demande reconventionnelle**

A l'audience du 12 juillet 2016, la partie défenderesse a formulé une demande reconventionnelle tendant à voir prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail de la requérante.

Elle base sa demande sur l'article L.415-10(5) du code du travail.

La partie défenderesse fait valoir que cette demande se justifie amplement alors que suite aux événements litigieux, elle éprouverait nécessairement « une perte de confiance, élément essentiel de toute relation de travail, à la suite de la violation flagrante par la requérante de son obligation élémentaire de loyauté susceptible de créer une mésentente de nature à perturber le bon fonctionnement de l'entreprise ».

Dans ces circonstances, elle aurait bien été autorisée à prononcer le 25 avril 2016 une mise à pied conformément aux articles L.415-10(4) et L.124-10 du code du travail.

Il s'agirait en l'espèce d'un comportement indigne pour tout salarié, mais tout particulièrement pour un délégué du personnel qui en vertu des nouvelles dispositions législatives jouirait d'une « super protection ».

La contrepartie d'une telle protection ne saurait dès lors être qu'une très sévère appréciation des écarts de conduite de cette catégorie de salariés.

La faute grave dans le chef de la requérante serait en l'espèce indéniable et justifierait en tout état de cause le renvoi avec effet immédiat de tout salarié ne bénéficiant pas d'une protection comparable.

La prononciation de la résolution judiciaire avec effet au 25 avril 2016 du contrat de travail du 23 décembre 2013 conformément à l'article L.415-10(4) s'imposerait dès lors.

La requérante conclut en premier lieu à l'incompétence du Président du Tribunal du Travail pour connaître de la demande reconventionnelle de la partie défenderesse.

Elle fait en effet valoir que le Tribunal du Travail est seul compétent pour connaître de la demande en résolution de son contrat de travail.

Elle soutient à ce sujet qu'il résulte de la rédaction de l'article L.415-10(5) du code du travail que la demande en résolution du contrat de travail du salarié doit être portée devant le Tribunal du Travail.

Cet article ne mentionnerait en effet pas expressément que la résolution judiciaire d'un contrat de travail peut être portée devant le Président de la juridiction du travail.

La requérante fait ensuite valoir que la partie défenderesse a déjà demandé la résolution de son contrat de travail devant le Tribunal du Travail, de sorte que sa demande serait irrecevable pour cause de litispendance.

Il y aurait en effet litispendance alors que deux juridictions seraient saisies d'un même litige qui aurait le même objet, qui serait fondé sur la même cause et qui opposerait les mêmes parties.

Une contrariété de jugement ne serait ainsi pas à exclure au cas où les deux juridictions saisies arriveraient à des conclusions opposées.

La partie défenderesse donne à considérer qu'une demande reconventionnelle ne peut être formulée que dans le cadre d'une demande posée par l'adversaire.

La procédure actuellement introduite par la requérante devant le Président de la juridiction du travail serait la seule en cause.

La partie défenderesse fait ensuite valoir qu'il n'y a en l'espèce pas litispendance entre les deux procédures engagées alors que le Président du Tribunal du Travail trancherait sur l'apparence et que le Tribunal du Travail trancherait sur le fond.

Le Président du Tribunal du Travail n'aurait en outre pas les mêmes pouvoirs que le Tribunal du Travail.



D'après l'article L.415-10(5) du code du travail, « *l'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de 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 ».*

D'après les dispositions de cet article, l'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail du salarié mis à pied soit au fond devant le Tribunal du Travail, soit à titre reconventionnel devant le Président du Tribunal du Travail, c'est-à-dire en réaction à la demande du délégué en maintien de sa rémunération.

Comme l'a cependant à juste titre fait exposer la Chambre des Métiers dans son avis complémentaire du 2 juin 2016, il s'agit là d'une « bizarrerie procédurale » alors que « l'action de l'employeur en vue de voir prononcer la résolution du contrat de travail est une action au fond indépendante et principale qui devra être introduite devant le tribunal du travail et non devant le président du tribunal du travail siégeant en matière sommaire » (cf. travaux parlementaires 6545/09 - avis complémentaire de la Chambre des Métiers du 2 juin 2016).

Or, il résulte des éléments du dossier que la partie défenderesse a introduit préalablement à sa demande reconventionnelle une demande au fond tendant également à la résolution judiciaire du contrat de travail de la requérante.

A supposer dès lors que la demande en résolution du contrat de travail puisse être portée devant le Président de la juridiction du travail, il y aurait litispendance alors que deux juridictions distinctes et également compétentes seraient saisies d'un même litige.

Les litiges portés devant les deux juridictions en question auraient en effet le même objet, seraient fondés sur la même cause et opposeraient les mêmes parties.

Or, lorsqu'il y a litispendance, le tribunal saisi le second devient incompétent par suite de la demande formée devant le premier tribunal (DALLOZ, procédure civile et commerciale, litispendance, n° 28).

La Présidente du Tribunal du Travail doit partant se déclarer incompétente pour connaître de la demande reconventionnelle de la partie défenderesse.

#### **IV. Quant aux indemnités de procédure**

La requérante sollicite encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Cette demande doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse requiert également une indemnité de procédure pour le même montant.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il y a lieu de fixer cette indemnité à la somme de 500.- €.

## **PAR CES MOTIFS :**

Nous, Béatrice SCHAFFNER, juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, statuant dans la matière réglée par l'article L.415-10(4) du code du travail, contradictoirement et en premier ressort ;

**se déclare incompétente** pour connaître de la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée **SOC1.)** s.à r.l. ;

**déclare** la demande de **A.)** en maintien de sa rémunération recevable en la forme ;

**déclare** cette demande non fondée et la rejette ;

**déclare non fondée** la demande de **A.)** en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

**déclare fondée** la demande de la société à responsabilité limitée **SOC1.)** s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 500.- € ;

**partant condamne A.)** à payer à la société à responsabilité limitée **SOC1.)** s.à r.l. le montant de 500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

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

Ainsi fait et prononcé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, assistée du greffier assumé Michel SCHOCKWEILER, qui ont signé la présente ordonnance, date qu'en tête,

**s. Béatrice SCHAFFNER**

**s. Michel SCHOCKWEILER**