

## ORDONNANCE

rendue à l'audience publique du mardi, 6 novembre 2018

par Nous, Béatrice SCHAFFNER, juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, assistée de la greffière Alix GOEDERT-HEISCHBOURG,

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

### DANS LA CAUSE

#### ENTRE :

**A,**

demeurant à B- 6717 Lischert, 22, rue de la Lorraine, ayant élu domicile en l'étude de Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, demeurant à L- 2128 Luxembourg, 68, rue Marie-Adélaïde,

#### **PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Erico D'ALMEIDA, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

#### **ET :**

#### **la société à responsabilité limitée B s.à r.l., anciennement la société à responsabilité limitée B1 s.à r.l.,**

établie et ayant son siège social à L-..., représentée par son/ses gérant(s) actuellement en fonction, inscrite au RCS de Luxembourg sous le numéro B...,

#### **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Gilles SCRIPNITSCHENKO, avocat à la Cour, 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 9 août 2018.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 27 août 2018.

Après quatre remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 23 octobre 2018. Maître Erico D'ALMEIDA comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Gilles SCRIPNITSCHENKO 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 fut fixé, l'

## **ORDONNANCE QUI SUIVIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 9 août 2018, A a fait convoquer son employeur, la société à responsabilité limitée B, anciennement la société à responsabilité limitée B2 devant la Présidente du Tribunal du Travail pour voir ordonner le maintien de sa rémunération à compter de la mise à pied que la partie défenderesse a prononcée à son encontre par courrier du 10 juillet 2018, ceci en attendant la solution définitive du litige.

La requérante 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, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

La demande, introduite dans les forme et délai prescrits par l'article L.415-10(4) du code du travail, est à déclarer recevable.

A l'audience du 23 octobre 2018, la requérante a requis acte qu'elle demandait le maintien de sa rémunération du 1<sup>er</sup> novembre 2018 jusqu'à la solution définitive du litige alors que son salaire lui aurait conformément à l'article L.415-10(4) alinéa 4 du code du travail été versé par la partie défenderesse pendant les trois mois qui ont suivi la notification de la mise à pied, soit jusqu'au 31 octobre 2018.

Acte lui en est donné.

### **I. Quant aux faits**

La partie défenderesse a engagé la requérante le 1<sup>er</sup> juillet 1993 en qualité d'aide-vendeuse.

La requérante est membre de la délégation du personnel de la partie défenderesse depuis le 13 novembre 2013.

La partie défenderesse a mis la requérante à pied par courrier du 10 juillet 2018, courrier qui a la teneur suivante :

Le 14 août 2018, la partie défenderesse a introduit une demande en résiliation du contrat de travail de la requérante devant le Tribunal du Travail de et à Luxembourg.

## **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 dans la lettre du 10 juillet 2018 à l'appui de sa mise à pied ne sont pas précis.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a dans la lettre de mise à pied formulé des reproches précis à l'encontre de la requérante.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a dans la lettre du 10 juillet 2018 expliqué les faits qui l'ont conduite à mettre la requérante à pied, dates à l'appui.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle s'est dans la lettre du 10 juillet 2018 référée à deux avertissements qui auraient été annexés à cette lettre et qui seraient également précis.

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.

La finalité 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 elle doit être annulée.

Il est constant en cause que la lettre de mise à pied du 10 juillet 2018 se réfère à deux avertissements des 3 février 2017 et 15 juin 2018 qui ont été réceptionnés par la requérante et qui ont été annexés à la lettre de mise à pied.

En ce qui concerne en premier lieu la précision des faits qui ont fait l'objet de l'avertissement du 3 février 2017, la partie défenderesse reproche plus particulièrement à la requérante le fait de s'être comportée comme la responsable du magasin, le fait d'avoir refusé de prester son travail et son insubordination, le fait d'avoir harcelé et insulté ses collègues de travail, ainsi que le fait d'avoir physiquement agressé ses collègues de travail.

Or, seul le comportement de la requérante envers D le 15 novembre 2016, son comportement envers L le 27 novembre 2015, ainsi que son comportement envers F le 17 avril 2014, sont énoncés avec précision dans l'avertissement du 3 février 2017 alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature des fautes que la requérante aurait commises, les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes ainsi commises le caractère d'un motif grave.

Tel n'est cependant pas le cas pour les autres fautes que la partie défenderesse a reprochées à la requérante dans l'avertissement du 3 février 2017, la partie défenderesse n'y ayant notamment pas daté les faits ou indiqués les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes ainsi commises le caractère d'un motif grave.

Il en est de même des fautes que la partie défenderesse a reprochées à la requérante dans la lettre d'avertissement du 15 juin 2018.

En ce qui concerne finalement les nouveaux faits auxquels la partie défenderesse a fait référence dans la lettre de mise à pied du 10 juillet 2018, la partie défenderesse a dans cette lettre indiqué la nature des fautes qu'elle reproche à la requérante, les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes ainsi commises le caractère d'un motif grave.

Le moyen de la requérante relatif à l'imprécision des motifs de la lettre de mise à pied doit partant être rejeté pour les faits datés des 17 avril 2014, 27 novembre 2015 et 15 novembre 2016, ainsi que pour les faits nouvellement repris dans la lettre du 10 juillet 2018.

Les autres faits ne sont cependant pas énoncés avec précision dans la lettre du 10 juillet 2018 et dans les deux avertissements des 3 février 2017 et 15 juin 2018, de sorte qu'ils ne sauraient pas être pris en considération pour apprécier si la mise à pied de la requérante est régulière en apparence.

## 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 donne à ce sujet à considérer qu'elle n'aurait pas été élue déléguée du personnel si elle s'était comportée de façon déplacée envers ses collègues de travail.

Elle fait encore valoir que les faits que la partie défenderesse lui reproche dans la lettre du 10 juillet 2018 ne justifient après vingt-cinq années de service pas sa mise à pied.

Elle donne finalement à considérer qu'à supposer exacte la version des faits de la partie défenderesse, cette dernière l'aurait laissée faire pendant des années avant de la sanctionner.

La partie défenderesse soutient que la mise à pied qu'elle a prononcée à l'encontre de la requérante en date du 10 juillet 2018 a l'apparence de régularité et de légitimité.

Elle soutient que les fautes qu'elle a reprochées à la requérante dans la lettre de mise à pied et dans les deux avertissements des 3 février 2017 et 15 juin 2018, qui seraient graves et nombreuses, justifient sa mise à pied.

Elle fait à ce sujet valoir que les insultes et les injures que la requérante a adressées à ses collègues de travail et à ses supérieurs hiérarchiques ont été violentes et répétées, qu'elles ont été proférées en présence d'autres salariés et qu'elles ont eu des conséquences pour la société.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que les avertissements relatifs aux insultes et aux injures n'ont pas été contestés.

La partie défenderesse fait ensuite valoir qu'à toutes ces injures s'ajoutent encore les agressions physiques des collègues de travail par la requérante, le harcèlement par elle de ses collègues de travail, ses refus d'ordre répétés et son insubordination.

Elle fait valoir à ce sujet que les collègues de travail de la requérante, qui seraient terrorisés par son comportement, ne veulent plus travailler avec elle.

Elle fait ainsi valoir que l'ambiance au travail étaient devenue intenable en raison du comportement fautif de la requérante.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que les fautes graves commises par la requérante ont également eu des conséquences directes sur le bon fonctionnement du service.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que le statut du salarié joue également sur le caractère de gravité de la faute.

Elle fait ainsi valoir qu'un délégué du personnel doit avoir un comportement exemplaire par rapport à d'autres salariés.

La partie défenderesse fait finalement valoir que les faits qu'elle a reprochés dans la lettre de mise à pied du 10 juillet 2018 sont prouvés par les pièces qu'elle a versées au dossier, et notamment par les attestations testimoniales qu'elle a produites.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que ces attestations testimoniales n'ont pas été contredites par la requérante.

La partie défenderesse conclut partant que la mise à pied qu'elle a par courrier du 10 juillet 2018 prononcée à l'encontre de la requérante a une apparence de régularité et de légitimité et elle demande partant à voir rejeter la demande de la requérante en maintien de son salaire jusqu'à la solution définitive du litige.

La requérante demande en premier lieu à voir rejeter les attestations testimoniales de D, de F, de L, de W et de F2 des débats alors que ces attestations ne rempliraient pas les conditions de forme prescrites par l'article 402 du nouveau code de procédure civile.

La requérante demande finalement le rejet des autres attestations testimoniales produites par la partie défenderesse alors qu'elles seraient toutes rédigées de la même façon et qu'elles constitueraient des attestations de complaisance.

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, doit 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.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche suivant lequel la requérante aurait en date du 15 novembre 2016 insulté D de « *sale gamine qui a uniquement été engagée parce qu'L est le beau-père de sa cousine* », la partie défenderesse a afin de prouver sa version des faits versé une déclaration de D au dossier.

Or, ladite déclaration n'indique notamment pas qu'elle a été établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales, de sorte qu'elle n'emporte pas la conviction de la présente juridiction.

En ce qui concerne ensuite le reproche suivant lequel la requérante aurait en date du 27 novembre 2015 parlé de façon désobligeante à L, la partie défenderesse a afin de prouver sa version des faits versé une déclaration de L au dossier.

Or, ladite déclaration n'indique pas non plus qu'elle a été établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales, de sorte qu'elle n'emporte pas la conviction de la présente juridiction.

En ce qui concerne ensuite le comportement que la requérante aurait eu envers F le 17 avril 2014, la déclaration que la partie défenderesse a versée au dossier ne comporte pas non plus la mention qu'elle a été établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales, de sorte qu'elle n'emporte pas la conviction de la présente juridiction.

En ce qui concerne les nouveaux faits que la partie défenderesse a reprochés à la requérante dans la lettre de mise à pied du 10 juillet 2018, ils sont étayés par les attestations testimoniales de S, d’P, de D et de G.

Ces attestations testimoniales, qui n’ont pas été contredites par la requérante, doivent, à défaut d’éléments contraires dans le dossier permettant de mettre en doute la véracité de ces attestations, être prises en considération par la présente juridiction.

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 que la partie défenderesse a prononcée à l’encontre de la requérante par courrier du 10 juillet 2018 a une apparence de régularité et de légitimité.

Dans ces conditions, la demande de la requérante en maintien de son salaire en attendant la solution définitive du litige doit être déclarée non fondée.

### **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 ;

**déclarons** la demande de A recevable en la forme ;

**donnons acte** à A qu’elle demande actuellement le maintien de sa rémunération du 1<sup>er</sup> novembre 2018 jusqu’à la solution définitive du litige ;

**déclarons** la demande de A en maintien de son salaire non fondée et la rejetons ;

**condamnons** 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 de la greffière Alix GOEDERT-HEISCHBOURG, qui ont signé la présente ordonnance, date qu'en tête,

**s. Béatrice SCHAFFNER**

**s. Alix GOEDERT-HEISCHBOURG**