

**AUDIENCE PUBLIQUE DU VENDREDI, 09
DECEMBRE 2011**

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 :

le **CENTRE DE RECHERCHE PUBLIC DE LA SANTE**, en abrégé CRP-Santé, établissement d'utilité publique créé par règlement grand-ducal du 18 avril 1988, établi et ayant son siège social à L-1526 LUXEMBOURG, 84, Val Fleuri, représenté par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

DEMANDEUR, comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, demeurant à ESCH-SUR-ALZETTE

e t

A.), élu en tant que membre suppléant de la délégation du personnel le 12 novembre 2008, demeurant à B-(...),

DEFENDEUR, comparant par Maître Nicolas DECKER, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG.

P R E S E N T S :

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

- **Arlette PETERS**, 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 1er juillet 2011 au greffe de ce tribunal du travail par la partie requérante pré qualifiée, les parties furent convoquées à l'audience publique du mardi, 26 juillet 2011.

A l'appel de la cause l'audience publique dont question ci-dessus, Me Nicolas DECKER se présenta pour le défendeur et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au mardi, 30 août 2011 pour plaidoiries.

A l'audience publique du mardi, 30 août 2011, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 16 septembre 2011 pour plaidoiries, audience publique lors de laquelle l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 07 octobre 2011.

A l'audience publique du vendredi, 07 octobre 2011, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 25 novembre 2011, audience publique lors de laquelle l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, les mandataires des parties requérante et défenderesse (Me Nicolas BAUER et Me Andrée BRAUN en remplacement de Me Nicolas DECKER) furent 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 j u g e m e n t qui suit:

Procédure :

Par requête déposée le 1^{er} juillet 2011, le CENTRE DE RECHERCHE PUBLIC DE LA SANTE (ci-après le requérant) a fait convoquer devant ce tribunal du travail son salarié A.) (ci-après le défendeur) pour voir déclarer justifiée la mise à pied prononcée à l'égard de ce dernier et prononcer la résolution, sinon la résiliation, du contrat de travail conclu entre parties le 8 février 2002 avec effet au 14 juin 2011.

Le requérant demande en outre la condamnation du défendeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa requête introductive d'instance, le requérant fait valoir qu'il a engagé le défendeur en tant que contrôleur de gestion suivant contrat de travail du 8 février 2002 et que malgré deux avertissements écrits adressés à ce dernier il a dû procéder à sa mise à pied pour faute grave conformément à l'article L. 415-11 (2) du Code du travail.

Le requérant demande donc de faire droit à sa demande en résolution du contrat de travail conclu entre parties. Il affirme que contrairement à ce qu'a faussement déclaré le défendeur lors d'une réunion le 11 avril 2011, déclarations qui ont été réitérées dans son rapport lui remis le 11 mai 2011, il n'y a pas d'irrégularités commises par l'ancienne direction administrative et financière, le résultat de l'enquête ayant été négatif.

Il fait encore observer que le défendeur a fait l'objet de deux avertissements et que les faits ayant donné lieu au deuxième avertissement reflèteraient bien la relation entre le défendeur et son ancien supérieur hiérarchique.

Il explique que le défendeur aurait eu à sa disposition tous les éléments pour vérifier, si ses analyses sont vraies ou fausses.

Il ajoute que le défendeur aurait eu en plus la possibilité de se procurer des informations complémentaires de la part de sa direction.

Il conclut que dans la mesure où il se serait abstenu de faire des vérifications en ce qui concerne les prétendues irrégularités de gestion soulevés par lui, il ne saurait invoquer ni l'ignorance ni l'erreur.

D'après le requérant, la volonté du défendeur aurait donc été de nuire à son ancien supérieur hiérarchique en faisant courir de fausses rumeurs.

Quant à la réalité de ces faits, le requérant renvoie aux pièces versées en cause, à savoir l'enquête menée et l'attestation testimoniale établie par **B.**), le nouveau directeur administratif et financier, ainsi que la prise de position de celui-ci.

A titre subsidiaire, le requérant formule une offre de preuve par témoignages tendant à rapporter les reproches formulés à l'égard du défendeur.

Quant au défendeur, celui-ci s'oppose à la demande en résolution de son contrat de travail en contestant toute faute grave dans son chef.

A cet égard, il fait plaider que les faits qui lui sont reprochés et qui ont donné lieu à sa mise à pied le 14 juin 2011 sont des faits dont le requérant a eu connaissance déjà au mois d'avril 2011, c'est-à-dire bien au-delà d'un mois.

Il fait valoir que l'article L. 124-10 (6) du Code du travail est applicable, même s'il s'agit d'un délégué du personnel. A cet égard, il renvoie à un arrêt de la Cour d'appel du 13 janvier 2011.

Le défendeur réplique ensuite quant au bien-fondé de la demande en résolution de son contrat de travail que les faits qui lui sont reprochés ne seraient pas constitutifs d'une faute grave. Il explique qu'il n'aurait fait que son travail en révélant des anomalies en sa qualité de contrôleur de gestion, même si ces anomalies se seraient révélées non existantes sur base d'une enquête menée et d'un rapport établi par le nouveau directeur administratif et financier de la défenderesse, **B.**).

Il insiste notamment sur le fait qu'il n'aurait à aucun moment eu l'intention de nuire à la défenderesse, même si, effectivement, les irrégularités dont il a fait état visaient une ou deux personnes dont **C.**).

Le défendeur demande donc au tribunal de dire que la mise à pied prononcée le 14 juin 2011 n'est pas fondée sur une faute grave et qu'elle n'est pas justifiée.

Il demande partant au tribunal du travail de rejeter la demande en résolution de son contrat de travail.

Il sollicite enfin une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, soit un montant de 2.000 €.

Motifs de la décision :

La régularité de la mise à pied :

Aux termes de l'article L. 415-11(2) du Code du travail, il est disposé que : « ..., *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) précité ne renvoie pas expressément à l'article L. 124-10 du Code du travail et ne donne pas 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 du salarié et celle du salarié-délégué protégé. La faute d'un délégué ne doit certainement pas être plus lourde que celle d'un collègue de travail qui n'a pas cette qualité, le contraire pourrait tout au plus se concevoir, si

l'on admet qu'un délégué doit servir d'exemple aux autres membres du personnel.

Par contre, le délégué doit pouvoir invoquer les mêmes garanties inscrites à l'article L. 124-10 du Code du travail et plus particulièrement celle énoncée au paragraphe (6) 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.

La motivation adoptée par la Cour d'appel dans divers arrêts va en ce sens. Celle-ci a, en effet, rappelé que le salarié délégué doit pouvoir invoquer les mêmes garanties inscrites à l'article L. 124-10 du Code du travail. Ainsi, selon la Cour d'appel, il résulte de l'article L. 124-10 (6) du Code du travail que, sauf le cas de poursuites pénales, seule l'existence d'un fait ou d'une faute parvenus à la connaissance de l'employeur dans le mois précédant le licenciement immédiat permet à l'employeur d'invoquer des faits ou des fautes antérieurs à l'appui du nouveau fait ou de la nouvelle faute. (Cour d'appel, 3^e chambre, 13 janvier 2011, 35847 ; Cour d'appel du 24 juin 2004, 8^e chambre, 27770)

Un licenciement tardif, sinon une mise à pied tardive, comme en l'espèce, enlève donc au comportement reproché son caractère de gravité, à moins que le report de la sanction ne soit dûment justifié.

Tel est le cas, par exemple, lorsque le délai écoulé entre la découverte de la faute et le licenciement sinon la mise à pied du salarié a correspondu au temps nécessaire à l'employeur pour établir la réalité du lien de causalité entre le dommage survenu et la faute du salarié et pour s'assurer du degré de gravité de la faute commise.

Il s'ensuit qu'en l'espèce, il convient de retenir que le temps mis par le requérant à prendre la décision de prononcer une mise à pied à l'égard du défendeur à partir du moment où il a été informé par celui-ci, soit du 11 avril au 14 juin 2011, procédait de son souci de ne pas prononcer une sanction trop hâtive, mais de tenter de vérifier préalablement les accusations faites par le défendeur contre l'ancienne direction administrative et financière.

Il s'ensuit encore qu'il y a lieu d'examiner d'abord le rapport déposé par le défendeur le 11 mai 2011 en le comparant avec le résultat de l'enquête du 24 mai 2011 menée par le nouveau directeur administratif et financier, **B.**), résultat ayant déclenché la procédure de mise à pied et se rapportant au mois ayant précédé cette décision. Les autres faits ou fautes avancés par le requérant dans sa requête ne sauraient être pris en considération que pour conférer à cette dernière faute le caractère de gravité suffisante pour justifier la mesure prise. Il convient à ce sujet de rappeler que s'il est vrai qu'un même fait ne peut être sanctionné deux fois en ce sens que s'il a fait l'objet d'un avertissement, il ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement ou encore une mise à pied, il en est toutefois autrement,

si le salarié a commis depuis le dernier avertissement une nouvelle faute, auquel cas l'employeur peut invoquer, en complément, de ce nouveau grief des reproches antérieurs, déjà sanctionnés ou non par un avertissement, qui, pris ensemble avec la faute récente, constituent un motif grave.

En l'espèce, il n'est pas contesté que le défendeur vise par son rapport du 11 mai 2011 des irrégularités commises par son ancien supérieur hiérarchique, l'ancien directeur administratif et financier **C.**). Ainsi, celui-ci précise clairement que son rapport a pour « *Objet : observations sur la direction administrative et financière de Mr C.)* ».

Il faut constater que ce rapport comporte également de nombreux passages cyniques et insultants, dont notamment, par exemple, celui-ci : « ... *l'ensemble de ces faits et témoignages (qui n'est pas nécessairement un relevé exhaustif) est indiscutablement de nature à provoquer des questions sur les méthodes de gestion (...) adoptées par la direction administrative et financière durant la période 2008 début 2011. En effet, certains faits constatés personnellement ou certains témoignages recueillis m'amènent à conclure sans ambiguïté à un manque d'intégrité personnelle de la part de l'ancienne direction administrative et financière sur des faits relativement mineurs (le terme mineur étant toujours sujet à appréciation).* ».

Par ailleurs, il y a lieu de relever que le défendeur reconnaît lui-même dans son rapport que : « *certaines observations énoncées ... sont basées sur des déductions et/ou suppositions (et demandent donc pour la plupart des investigations complémentaires ...), d'autres sont basées sur des témoignages ..., et enfin certaines se basent sur des constatations que j'ai pu faire moi-même (lesquelles donnent parfois lieu, malgré tout, à des déductions ou interprétations).* ».

Quant au rapport d'enquête du 24 mai 2011 et la prise de position du 6 octobre de **B.**), dont les explications y contenues se basent sur des vérifications, ceux-ci montrent que les 14 irrégularités dont fait état le défendeur dans son rapport du 11 mai 2011 sont infondées.

En effet, **B.**), après analyse de toutes les irrégularités relevées, conclut dans son rapport que : « ... *je ne peux pas détecter d'éléments qui pourraient supporter positivement les éléments du rapport de ... dans un sens préjudiciable pour le CRP-Santé ni pour des dysfonctionnements au sein du service administratif sous la direction de M. C.) ...* ».

Par une attestation testimoniale établie le 11 juillet 2011, **B.**) ajoute à ces constatations que : « *J'ai rendu mon rapport final en date du 24 mai 2011 sur base d'un dossier complet regroupant toutes les pièces sur les points de reproche. J'ai été étonné de la facilité et l'accessibilité de tous les documents pour la constitution du rapport. Je n'ai pas pu trouver de document qui aurait pu*

soutenir la thèse d'un dysfonctionnement au sein du service administratif ni des organes de contrôle. ».

De même, le 6 octobre 2011, il prend position par rapport à toutes les irrégularités telles que décrites par le défendeur dans son rapport et souligne notamment pour certaines qu'« *on est irréfutablement en présence d'une mauvaise volonté prouvée de la part de Monsieur A.)* ».

Enfin, il résulte de la lecture de la requête en résolution du contrat de travail du 1^{er} juillet 2011 que le requérant justifie la mise pied prononcée le 14 juin 2011 encore par le fait que le défendeur a déjà reçu deux avertissements écrits pour des manquements professionnels graves et par le fait qu'il est intervenu en avril 2011 sans raison prouvée auprès d'une collègue de travail pour que celle-ci lance une procédure de harcèlement moral contre un autre collègue.

Il faut constater qu'il résulte de l'avertissement du 5 novembre 2008 que le climat de travail entre le défendeur et son supérieur hiérarchique était assez tendu et que déjà en 2008 le défendeur ne faisait pas que des compliments à son supérieur hiérarchique, C.).

Quant à l'incident concernant D.) et E.), il ressort d'un courrier du 19 avril 2011 versé en cause et dont le contenu n'a pas été contesté par le défendeur que dans l'exercice de son mandat, le défendeur est intervenu auprès de D.) pour qu'elle lance une procédure d'harcèlement moral à l'encontre de E.), alors que, d'après la victime elle-même, elle n'a à aucun moment fait l'objet d'un quelconque harcèlement.

Il est vrai, tel qu'il résulte des attestations testimoniales versées par le défendeur que dans l'exercice de son mandat de délégué du personnel, celui-ci est tenu d'intervenir pour faire respecter les droits des salariés - cela notamment en cas d'un harcèlement moral - et que dans sa fonction de contrôleur de gestion, il doit appréhender des informations relatives au management du requérant, son employeur, en vue de l'appréciation de la régularité et de l'opportunité des opérations de gestion.

Il n'en reste pas moins, qu'il est rapporté à suffisance de droit que le défendeur n'avait pas utilisé tous les moyens mis à sa disposition afin de vérifier préalablement, si le comportement dont il a accusé E.), sinon les irrégularités très graves dont il a accusé C.), étaient établis sur des bases sûres et cela dans un esprit de concertation, de discrétion et de manière objective dont doit faire preuve un délégué du personnel et un contrôleur de gestion.

Dès lors et surtout en présence du reproche d'avoir fait croire qu'il y avait « *un manque d'intégrité* » dans le chef de l'ancienne direction administrative et financière pendant la période de 2008 jusqu'en avril 2011, sans que les irrégularités aient réellement été vérifiées, ce fait à lui seul a ainsi fait

ressortir l'intention du défendeur de nuire à son employeur, les faits dont il a fait état étant de nature à porter sérieusement atteinte à sa réputation, et celui-ci a ainsi commis une faute de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien de son contrat de travail.

L'ensemble des faits reprochés au requérant dans la requête introductive d'instance du 1er juillet 2011 justifie donc la mesure de mise à pied du 14 juin 2011.

Il convient, en conséquence, de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail avec effet à la date du 14 juin 2011.

Les indemnités de procédure :

Le requérant et le défendeur sollicitent une indemnité de procédure de 2.000 €.

Le requérant reste, tout comme le défendeur, en défaut de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge des sommes par lui exposées, non comprises dans les dépens.

Les demandes présentées par les deux parties sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile sont donc à rejeter comme non fondées.

P A R C E S M O T I F S :

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

r e ç o i t la demande en la forme,

d i t fondée la mise à pied prononcée le 14 juin 2011,

p r o n o n c e la résolution du contrat de travail conclu entre parties le 8 février 2002,

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

Ainsi fait et jugé par **Marie MACKEL**, 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. **Marie MACKEL**

s. **Michèle GIULIANI.**

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

s. Michèle GIULIANI, greffière.