

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MERCREDI, 12 FÉVRIER 2014**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Anne-Françoise GREMLING
Gilles-Elie CABOS
François RIES
Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE:**

La société anonyme BQUE.1.) s.a.,

établie et ayant son siège social à L-(...), (...), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro (...) et représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Marielle STEVENOT, avocat, demeurant à Luxembourg,

ET:

A.),

demeurant à L-(...), (...),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Martine KRIEPS, avocat, en remplacement de Maître Roland MICHEL, avocat, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire a été introduite par requête -annexée au présent jugement- déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 4 décembre 2012 sous le N° 930/12.

Par convocations du greffe, les parties ont été appelées à l'audience publique du 7 janvier 2013. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 2 décembre 2013, à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions respectifs. A cette audience, l'affaire a été remise pour continuation des débats à l'audience du 9 décembre 2013, à laquelle elle a encore été remise pour continuation des débats à l'audience du 6 janvier 2014. Aux audiences des 9 décembre 2013 et 6 janvier 2014, les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions complémentaires.

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu

LE JUGEMENT QUI SUIVIT :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de et à Luxembourg en date du 4 décembre 2012, la société anonyme **BQUE.1.)** S.A. a fait convoquer **A.)** devant ce Tribunal du travail pour voir déclarer bonne et valable la mise à pied prononcée le 16 novembre 2012 à l'égard de celui-ci et voir ordonner la résolution, sinon la résiliation judiciaire du contrat de travail entre parties, conformément à l'article L.415-11 du Code du travail.

La partie requérante réclame encore une indemnité de procédure de 2.500.- euros ;

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

A l'audience du 2 décembre 2013, la partie requérante a, en outre, réclamé le remboursement d'un montant de 100.774,61 euros, correspondant aux salaires payés à **A.)** pour la période du 16 novembre 2012 au 31 décembre 2013. Il y a lieu de lui en donner acte.

Le défendeur demande au Tribunal d'annuler la mise à pied du 16 novembre 2012 et d'ordonner sa réintégration au sein de la société requérante.

Il demande l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir et réclame une indemnité de procédure de 3.500.- euros.

A l'appui de sa demande, la société anonyme **BQUE.1.)** S.A. expose que **A.)** est entré au service de la **BQUE.2.)** Luxembourg S.A. en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée du 5 août 2006, en qualité de « *Senior Foreign Exchange Dealer* ». La **BQUE.1.)** aurait repris l'infrastructure et le personnel de la **BQUE.2.)** en juillet 2009. **A.)** aurait été élu délégué du personnel en 2008 et aurait été désigné Président de la délégation du personnel. Il bénéficierait, dès lors, de la protection de l'article L.415-11 du Code du travail. Par courrier recommandé du 16 novembre 2012, la société requérante aurait notifié sa mise à pied à **A.)**.

Dans sa requête du 4 décembre 2012, annexée au présent jugement, la partie requérante motive la mise à pied par une série d'incidents intervenus entre le 25 octobre 2012 et le 15 novembre 2012. Elle fait valoir que ces incidents constituent à eux seuls des motifs suffisamment graves pour justifier la mise à pied. A l'appui des faits récents, elle invoque, à toutes fins utiles, une série de fautes commises antérieurement par le requérant.

Quant à la date de l'introduction de la requête en résolution du contrat de travail

La partie défenderesse demande, à titre principal, au Tribunal d'annuler la mise à pied en raison du fait que l'employeur n'a fourni les motifs de la mise à pied que dans la requête déposée le 4 décembre 2012, soit trois semaines après la mise à pied et postérieurement au dépôt de la requête en maintien du salaire de A.).

L'article L. 415 -11 (2) du Code du travail prévoit 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. »

Dans un arrêt du 18 décembre 2008, numéro 33573 du rôle, la Cour d'appel a retenu que l'article L.415-11 (2) du Code du travail ne pose aucun délai endéans duquel la demande en résolution du contrat de travail doit être introduite devant la juridiction du fond et ne soumet pas la faculté de prononcer la mise à pied immédiate du salarié à la condition du dépôt préalable ou concomitant d'une demande en résolution du contrat de travail.

Le Code du travail ne prévoyant pas de délai à respecter par l'employeur entre la mise à pied et l'introduction de la requête tendant à la résiliation du contrat de travail, le fait qu'en l'espèce, trois semaines se sont écoulées entre la date de la mise à pied et l'introduction de la requête ne rend partant pas nulle la mise à pied ou irrecevable la requête.

Quant aux demandes respectives des parties tendant au rejet de diverses pièces

- quant aux pièces en langue anglaise versées par la partie requérante

Le défendeur demande le rejet des pièces rédigées en langue anglaise par la partie requérante.

A la suite de la demande du défendeur, la partie requérante a versé, à titre indicatif, des traductions françaises des pièces produites, tout en demandant au Tribunal de prendre en compte les pièces originales en anglais en cas de divergences avec les traductions françaises.

Il est constant en cause que le défendeur est Anglais et que la langue de travail utilisée au sein de la banque est l'anglais. Il convient en outre de remarquer que la partie défenderesse verse elle-même plusieurs pièces rédigées en langue anglaise auxquelles aucune traduction n'est annexée.

Dans la mesure où les parties ont pu débattre du contenu des pièces versées, que des traductions ont été versées à titre indicatif et qu'aucun problème de compréhension ne s'est posé, ni dans le chef des parties, ni dans le chef du Tribunal, la demande de la partie défenderesse tendant au rejet des pièces rédigées en langue anglaise est à écarter.

- quant aux pièces 12 et 13 de la farde de 25 pièces versée par la partie défenderesse

La partie requérante demande le rejet des pièces 12 et 13 de la première farde de 25 pièces de la partie défenderesse, au motif que ces deux pièces, à savoir un email et une attestation testimoniale établie par **B.**), n'ont pour objet que de rapporter des propos prétendument tenus par **C.**).

Si la pertinence des pièces prémentionnées qui se bornent à relater les déclarations attribuées à un tiers, peut être remise en question, il n'y a cependant pas lieu de les écarter des débats.

- quant aux pièces comportant des mentions manuscrites versées par la partie défenderesse

La partie requérante demande le rejet de différentes pièces sur lesquelles **A.**) a apposé des commentaires manuscrits.

S'il est vrai que, sur certains documents versés par **A.**), des remarques manuscrites sont apposées, le Tribunal constate que ces mentions ne dénaturent pas le contenu des documents, mais constituent de simples explications fournies par la partie défenderesse.

Les pièces ne sont partant pas à rejeter.

- quant à la farde de deux pièces versée par la partie défenderesse à l'audience du 9 décembre 2013

A l'audience du 9 décembre 2013, la partie requérante demande le rejet de deux pièces qui lui ont été communiquées deux jours avant les plaidoiries.

Comme les pièces communiquées à la partie requérante le 7 décembre 2013 ont pu faire l'objet d'un débat contradictoire à l'audience du 6 janvier 2014, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de rejet.

- quant aux attestations testimoniales de **D.**), **E.**), **F.**) et **G.**), versées par la partie requérante

La partie défenderesse demande le rejet des attestations testimoniales de **D.**), **E.**), **G.**) et **F.**) au motif que ces derniers, en tant que membres du conseil d'administration de la société requérante, sont à considérer comme parties en cause.

Il est de jurisprudence que dans la société anonyme l'organe représentatif de la société est le conseil d'administration et le membre individuel n'a pas le pouvoir de représentation, sauf s'il s'agit de l'administrateur-délégué (cf : Cour, 6 mai 1999, n° 21742 du rôle ; Cour, 10 avril 2008, P. 34, page 233 ; Cour, 25 mars 2009, n° 33896 du rôle, Cour, 20 juin 2012, n° 35214 du rôle).

Si **D.**) et **F.**) sont administrateurs de la société requérante, ils n'en sont pas les administrateurs-délégués ayant les pouvoirs de représenter seuls la société. Leurs intérêts ne se confondent partant pas avec ceux de la société.

La partie défenderesse n'établit pas que **G.**) et **E.**) soient membres du conseil d'administration de la société anonyme **BQUE.1.) S.A.**.

Il faut cependant considérer qu'en tant que « Chief Executive Officer » de la société défenderesse, **E.**) bénéficie nécessairement d'un pouvoir de représentation et de direction qui ne permet pas de le considérer comme tiers par rapport à la société.

Quant à **G.)**, la partie défenderesse ne fournit pas de précisions quant aux pouvoirs de représentation dont celui-ci serait investi.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal écarte des débats l'attestation testimoniale de **E.)**.

Il n'y a cependant pas lieu de rejeter les attestations testimoniales de **D.)**, **F.)** et **G.)**.

Quant au caractère justifié de la mise à pied

La partie requérante énumère une série de faits précis reprochés au salarié et fait plaider que lesdits faits sont d'une gravité telle que la confiance de l'employeur en son salarié a été irrémédiablement ébranlée et que le maintien des relations de travail a été rendu impossible. Elle demande, dès lors, au Tribunal de valider la mise à pied et de prononcer la résolution sinon la résiliation judiciaire du contrat de travail.

A.) conteste avoir commis des fautes graves et s'oppose à la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail.

La partie requérante reproche, en premier lieu, à **A.)** d'avoir fait preuve d'une attitude agressive à l'égard de son supérieur hiérarchique, **H.)** en date du 25 octobre 2012.

Elle explique que le 24 octobre 2012, **H.)** a demandé au département Compliance la rédaction d'un « *incident report* » au sujet d'une information erronée transmise par **A.)** relative à l'application d'un taux de change. Lorsque, le lendemain, les deux hommes seraient entrés ensemble dans l'ascenseur de la société, **A.)** aurait dit à **H.)**, en levant le pouce vers le haut, « *well tried for the incident report, well tried* ». Il aurait ajouté sur un ton agressif : « *You are trying to get me but I will get you !* »

A.) affirme que c'est **H.)** qui a eu une attitude agressive à son égard le 25 octobre 2012, ce dont **C.)** aurait été témoin. Par ailleurs, lorsqu'il aurait fait part à **D.)** de l'incident, celle-ci lui aurait répondu dans un mail du 26 octobre 2012 qu'elle considérait l'attitude de **H.)** à son égard comme inacceptable.

Dans son attestation testimoniale du 30 novembre 2012, **H.)** confirme les faits repris dans la requête. Il est formel pour dire que l'altercation a eu lieu parce que **A.)** lui a reproché sur un ton agressif de vouloir dresser un dossier contre lui et a émis des menaces à son encontre (« *I will get you* »).

Dans une attestation testimoniale du 26 février 2013, **C.)** explique qu'en entrant dans l'ascenseur le 25 octobre 2012, il a assisté à un échange de propos agressifs entre **H.)** et **A.)**. Le témoin, qui n'a manifestement pas assisté au début de l'altercation, ne relate cependant pas le contenu des propos tenus en sa présence. L'attestation testimoniale de **C.)** n'est, dès lors, pas de nature à contredire la version des faits de **H.)**.

D.) n'a pas non plus été témoin de l'incident litigieux. Dans son mail du 26 octobre 2012, elle exprime son désarroi par rapport aux faits tels qu'ils lui ont été rapportés par **A.)**. Si elle indique que « *the behaviour of H.) needs to be addressed* », elle ne cautionne aucunement l'attitude que **A.)** a pu avoir à l'égard de son supérieur hiérarchique.

Au vu de ce qui précède, les faits du 25 octobre 2012 reprochés au requérant sont à suffisance établis. La mauvaise entente qui, suivant les éléments du dossier, a régné entre H.) et A.) depuis un certain temps, n'est pas de nature à excuser le comportement agressif et menaçant de A.) à l'égard de son supérieur hiérarchique.

Il est ensuite reproché à A.) d'avoir, en date du 5 novembre 2012, adressé un mail à D.), membre du conseil d'administration de la banque, dans lequel il a remis en cause l'intégrité du CEO, E.), et de son supérieur hiérarchique, H.), et a demandé le transfert de ce dernier au « *main banking floor* ».

A.) estime qu'en sa qualité de président de la délégation du personnel, il était en droit de faire part de ses doléances concernant H.) à D.) qui aurait elle-même émis des doutes sur les capacités managériales du concerné. Le message aurait, par ailleurs, été confidentiel.

Le mail du 5 novembre 2012 est versé en cause. Il y a d'abord lieu de constater que dans son mail, envoyé en copie à I.), responsable des ressources humaines, A.) demande à D.) de transmettre son message aux autres membres du conseil d'administration. Le mail n'avait partant aucun caractère confidentiel.

S'il doit être admis qu'un délégué du personnel informe le conseil d'administration d'éventuels dysfonctionnements au sein de la société et émette des critiques se basant sur des éléments objectifs et vérifiables, il faut constater qu'en l'espèce, A.) formule clairement une requête tendant à la mutation de son supérieur hiérarchique (« *I request Mr H.) be moved from Treasury to the main banking floor where he can be more closely monitored given the escalation in his bad behaviour.* »)

A.) indique encore dans son mail que D.) aurait elle-même qualifié H.) de « *bad person* », fait que cette dernière conteste dans son attestation testimoniale du 2 octobre 2013.

A.) déclare finalement avoir l'intention de prendre d'autres mesures si la situation n'est pas réglée à sa satisfaction (« *it has reached a juncture where I will be forced to act further if the situation is not handled to my satisfaction.* »).

Sans analyser autrement le détail des critiques émises par A.) à l'égard de H.) et de E.), il faut retenir que le ton menaçant employé par A.) dans le mail est inapproprié. Les revendications tendant à voir son supérieur hiérarchique démis de ses fonctions actuelles sont inacceptables et ne sauraient s'inscrire dans l'exercice normal des attributions d'un délégué du personnel.

Il est encore reproché à A.) d'avoir enregistré son entretien d'évaluation annuel en date du 15 décembre 2011 à l'insu des autres participants, à savoir E.), D.), H.), I.) et J.).

A.) ne conteste pas avoir procédé à un tel enregistrement, mais estime que les faits sont trop anciens pour être invoqués à la base de sa mise à pied. Il fait encore valoir que I.) a été au courant de l'enregistrement. Par ailleurs, aucun usage préjudiciable dudit enregistrement n'aurait été fait.

Dans son attestation testimoniale du 3 décembre 2012, I.) déclare qu'à la suite de l'entretien du 15 décembre 2011, A.) lui a confié avoir enregistré l'entretien d'évaluation et lui avoir fièrement montré le petit appareil enregistreur. Elle aurait, à l'époque, choisi de ne pas rapporter l'incident à ses supérieurs hiérarchiques pour ne pas envenimer la situation. A la suite de l'envoi du mail de

réclamation de **A.)** à **D.)** le 5 novembre 2012, elle aurait informé son management de l'enregistrement effectué le 15 décembre 2011.

Dans la mesure où le fait litigieux n'a été rapporté à la direction de la société requérante qu'en novembre 2012, il peut valablement être invoqué comme motif de la mise à pied intervenue le 16 novembre 2012.

En enregistrant en cachette les propos tenus par les différents participants à l'entretien d'évaluation, **A.)** a gravement manqué à son devoir de loyauté, ceci indépendamment de la question de savoir s'il a fait un quelconque usage de l'enregistrement.

Le Tribunal retient que le comportement agressif de **A.)** à l'égard de son supérieur hiérarchique en date du 25 octobre 2012, les propos malveillants tenus au sujet de ce dernier dans le courriel adressé le 5 novembre 2012 à **D.)**, ainsi que l'enregistrement, en cachette, de l'entretien du 15 décembre 2011, ont constitué des fautes graves de nature à rompre définitivement la confiance que l'employeur doit avoir en son salarié.

Il n'y a partant pas lieu d'analyser le bien-fondé des autres reproches relatifs à des faits récents adressés à **A.)**, suivant lesquels il aurait ouvertement dénigré l'employeur et se serait adonné à des activités personnelles pendant les heures de travail. Il s'avère également superfétatoire de revenir sur les fautes plus anciennes reprochées à **A.)**, invoquées à l'appui des événements récents.

Au vu de ce qui précède, la mise à pied intervenue le 16 novembre 2012 doit être déclarée justifiée.

Il y a partant lieu de prononcer la résiliation du contrat de travail du 5 août 2006 ayant existé entre parties, avec effet au 16 novembre 2012, date de la mise à pied.

Quant à la demande en remboursement des rémunérations versées à **A.)** depuis le 16 novembre 2012

Au vu de la décision de résiliation du contrat de travail avec effet au 16 novembre 2012, l'employeur est en droit de réclamer à son salarié la restitution des salaires payés en vertu de l'ordonnance du 3 janvier 2013, sans contreprestation de travail.

La demande de la société anonyme **BQUE.1.)** S.A. tenant à la restitution des salaires payés pour la période entre le 16 novembre 2012 et le 31 décembre 2013 est, dès lors, fondée pour le montant réclamé et non autrement contesté de $[3.388,49 + (10 \times 7.454,67) + (3 \times 7.613,14) =]$ 100.774,61 euros.

Le Tribunal condamne partant **A.)** à payer à la société anonyme **BQUE.1.)** S.A. le montant de 100.774,61 euros, avec les intérêts légaux à partir du 2 décembre 2013, jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

La société anonyme **BQUE.1.)** S.A. requiert l'exécution provisoire de la condamnation au remboursement des salaires.

En l'absence d'urgence ou de péril en la demeure, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande en exécution provisoire de la prédite condamnation sur base de l'article 115 du Nouveau code de procédure civile.

Quant aux demandes respectives des parties en paiement d'une indemnité de procédure

La société anonyme **BQUE.1.)** S.A. reste en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens. Il y a dès lors lieu de rejeter sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Eu égard à l'issue du litige, **A.)** doit également être débouté de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal du Travail de Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort

- r e ç o i t** la demande en la pure forme;
- l a d é c l a r e** recevable ;
- d o n n e** acte à la société anonyme **BQUE.1.)** S.A. qu'elle demande le remboursement d'un montant de 100.774,61 euros, correspondant aux salaires payés à **A.)** pour la période du 16 novembre 2012 au 31 décembre 2013 ;
- d i t** qu'il n'y a pas lieu d'écarter des débats les pièces rédigées en langue anglaise, versées par la société anonyme **BQUE.1.)** S.A. ;
- é c a r t e** des débats l'attestation testimoniale de **E.)**, versée par la société anonyme **BQUE.1.)** S.A. ;
- d i t** qu'il n'y a pas lieu d'écarter des débats les attestations testimoniales de **D.)**, **F.)**, **G.)**, versées par la société anonyme **BQUE.1.)** S.A. ;
- d i t** qu'il n'y a pas lieu d'écarter des débats les pièces 12 et 13 de la première farde de pièces de **A.)** et les deux pièces de la deuxième farde de pièces de **A.)** ;
- d i t** **justifiée** la mesure de mise à pied prise à l'encontre de **A.)** en date du 16 novembre 2012, partant :
- p r o n o n c e** **la résiliation judiciaire** du contrat de travail du 5 août 2006 ayant existé entre parties, avec effet au 16 novembre 2012 ;
- d é c l a r e** **fondée** la demande de la société anonyme **BQUE.1.)** S.A. en remboursement des salaires perçus par **A.)** pour la période du 16 novembre 2012 au 31 décembre 2013 à concurrence de 100.774,61 euros ;

c o n d a m n e A.) à payer à la société anonyme **BQUE.1.)** S.A. le montant de 100.774,61 euros, avec les intérêts légaux à partir du 2 décembre 2013, jusqu'à solde ;

d é c l a r e **non fondée** la demande de la société anonyme **BQUE.1.)** S.A. en exécution provisoire de la condamnation au remboursement des salaires ;

d é c l a r e **non fondée** la demande de A.) en paiement d'une indemnité de procédure ;

d é c l a r e **non fondée** la demande la société anonyme **BQUE.1.)** S.A. en paiement d'une indemnité de procédure ;

c o n d a m n e A.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Anne-Françoise GREMLING, 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 assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.