

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU
MERCREDI, 7 JANVIER 2015**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Anne-Françoise GREMLING
Tun DI BARI
Roberto SCOLATI
Véronique JANIN

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

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT

DANS LA CAUSE ENTRE:

SOC.1.) S.A.,

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

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Nicolas CHELY, avocat, en remplacement de Maître François COLLOT, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

ET

A.),

demeurant à F-(...),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Assia BEHAT, avocat, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête -annexée au présent jugement- déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 10 avril 2014, sous le N° 301/14.

Par convocations du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 5 mai 2014. L'affaire subit ensuite quatre remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 1^{er} décembre 2014. A cette audience, les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions respectifs.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience publique extraordinaire de ce jour, il rendit

LE JUGEMENT QUI SUIVIT :

Par requête déposée au greffe en date du 10 avril 2014, la société anonyme **SOC.1.)** S.A. a fait convoquer **A.)** devant le tribunal du travail de ce siège pour voir valider la mise à pied notifiée à ce dernier le 25 mars 2014 et prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail entre parties, conformément à l'article L.415-11 (2) du Code du travail.

La partie requérante réclame encore une indemnité de procédure de 750.- euros.

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

A l'appui de sa demande, la société anonyme **SOC.1.)** S.A. explique qu'elle a engagé **A.)** par contrat de travail à durée indéterminée du 2 mars 2012 en qualité de chauffeur. Celui-ci aurait été élu membre de la délégation du personnel le 12 février 2014. En raison de divers incidents survenus entre le 28 février et le 25 mars 2014, aux cours desquels il aurait eu un comportement irrespectueux envers son supérieur hiérarchique et d'autres membres du personnel ou aurait cherché à nuire à la société, **A.)** aurait été mis à pied le 25 mars 2014.

La partie requérante affirme dans sa requête que le 28 février 2014, **B.)**, le supérieur hiérarchique de **A.)**, a essayé de joindre ce dernier sur son téléphone pour l'informer d'un changement de programme. **A.)** n'aurait pas répondu et n'aurait rappelé que 45 minutes plus tard. Lorsque **B.)** l'aurait informé qu'il avait pris d'autres dispositions entretemps, **A.)** aurait répondu : « *ce n'est pas grave et tant pis pour toi* ».

Il est encore reproché à **A.)** d'avoir fait courir de fausses rumeurs relatives à un licenciement imminent de **B.)**. Ainsi, il aurait notamment indiqué à **C.)** le 3 mars 2014 que **B.)** serait licencié parce qu'il coûterait trop cher à la société, ne travaillerait pas correctement et imposerait trop de travail aux chauffeurs. Il aurait ajouté qu'un remplaçant de **B.)** avait déjà été engagé.

La partie requérante soutient encore dans sa requête que le 13 mars 2014, une réunion de la délégation du personnel d'une durée de 15 minutes était prévue à 14.00 heures. **A.)** ne serait revenu à son poste de travail qu'à 16.45 heures en affirmant avoir été occupé à rédiger le procès-verbal de la réunion.

Le lendemain, il aurait dû commencer son travail à 6.30 heures. A 6.50 heures, il aurait appelé **B.)** pour l'informer que le support d'extincteur de son véhicule était cassé. **B.)** lui aurait demandé de se rendre chez le mécanicien. En apprenant à 9.00 heures que **A.)** se trouvait toujours sur le site à (...) au lieu d'effectuer sa tournée, **B.)** l'aurait appelé. **A.)** lui aurait expliqué qu'il était toujours en train de rédiger le procès-verbal de la réunion de la veille. Lorsque **B.)** lui aurait reproché de ne pas l'avoir tenu au courant de ce fait et de ne pas avoir procédé à la rédaction du procès-verbal après avoir effectué sa prestation de travail, **A.)** aurait répondu : « *je fais ce que je veux et je n'ai pas à te tenir au courant.* »

La partie requérante reproche ensuite au requérant de s'être arrêté sur l'aire d'autoroute de (...) vers 13.00 heures en date du 25 mars 2014 et d'avoir contacté la police en alléguant faussement être en infraction et vouloir se soumettre à un contrôle volontaire. La police aurait alors contacté l'employeur pour l'informer de l'incident. Aucune infraction n'aurait été constatée.

A son retour à la société, **A.)** aurait indiqué sur sa feuille de transport avoir été contrôlé par la police de 13.10 heures à 14.05 heures, tout en taisant que c'était lui qui avait pris l'initiative de fixer rendez-vous aux agents de police sur l'aire de (...).

Il est finalement fait grief à **A.)** d'avoir eu un comportement désagréable à l'égard de **D.)** et **E.)** du bureau des ressources humaines. A la suite de la réunion de la délégation du 13 mars 2014, au cours de laquelle il aurait été nommé secrétaire de la délégation, il se serait présenté sans prévenir dans le bureau de la délégation du personnel et aurait exigé qu'un bureau et un ordinateur soient immédiatement mis à sa disposition. Lorsque **D.)** et **E.)** lui auraient expliqué ne pas avoir le pouvoir de ce faire, **A.)** aurait indiqué dans le procès-verbal de la réunion, affiché au sein de l'entreprise et transmis à l'Inspection du travail et des mines, que les ressources humaines n'étaient pas été en mesure de mettre un ordinateur à sa disposition.

Il aurait, par ailleurs, réclamé la remise de documents confidentiels mentionnant les noms des assesseurs remplaçants de la délégation du personnel en précisant qu'il doutait de l'honnêteté des membres du service des ressources humaines et de la direction.

La partie requérante verse une série d'attestations testimoniales pour établir la réalité des faits invoqués à la base de la mise à pied du défendeur.

A titre subsidiaire, elle offre en preuve les faits suivants :

(...)

Par l'audition des témoins :

1. Monsieur **F.)**, c/o **SOC.1.)** S.A., L-(...),
2. Monsieur **G.)**, c/o **SOC.1.)** S.A., L-(...),
3. Madame **E.)**, c/o **SOC.1.)** S.A., L-(...),
4. Monsieur **H.)**, c/o **SOC.1.)** S.A., L-(...),
5. Monsieur **B.)**, c/o **SOC.1.)** S.A., L-(...),
6. Madame **D.)**, c/o **SOC.1.)** S.A., L-(...),
7. Madame **I.)**, c/o **SOC.1.)** S.A., L-(...),
8. Madame **C.)**, c/o **SOC.1.)** S.A., L-(...),
9. Monsieur **J.)**, c/o **SOC.1.)** S.A., L-(...),

A.) conteste avoir fait des remarques irrespectueuses à son supérieur hiérarchique en date des 28 février 2014 et 14 mars 2014.

Il explique ne pas avoir pu répondre immédiatement à l'appel de **B.)** le 28 février 2014 en raison du fait qu'il était en train d'effectuer un trajet sur l'autoroute. Il aurait rappelé son supérieur hiérarchique dès que possible.

Il estime, en outre, qu'il ne peut pas lui être reproché d'avoir mis un certain temps à rédiger le procès-verbal de la réunion de la délégation au cours de laquelle il avait été nommé secrétaire de délégation. Contrairement aux allégations de l'employeur, cette réunion aurait duré plus de 15 minutes. Il ajoute que la rédaction dudit procès-verbal a été laborieuse eu égard au fait qu'un ordinateur n'avait pas été mis à sa disposition. Le lendemain, il aurait finalisé le rapport en attendant que son camion soit réparé.

A.) conteste avoir été à l'origine de la rumeur relative au licenciement de **B.)**. Il se serait uniquement informé auprès de **C.)** si les informations qui lui avaient été rapportées au sujet dudit licenciement étaient exactes.

En ce qui concerne le reproche relatif à sa volonté de nuire à la société, le défendeur explique que le 25 mars 2014, son employeur lui avait remis des documents pour aller chercher des marchandises pour le compte de la société **SOC.2.)** chez **SOC.3.)** à (...) et de les décharger auprès de la scierie **SOC.4.)** à (...) en Belgique. Il aurait fait remarquer à **K.)**, secrétaire logistique qu'il avait besoin des documents requis pour effectuer un transport international pour le compte d'autrui. Le responsable logistique, **F.)** lui aurait déclaré qu'il n'avait pas besoin d'autres documents que ceux d'ores et déjà en sa possession. Sur ce, **A.)** aurait contacté l'Inspection du travail et des mines qui lui aurait conseillé d'appeler la police.

A.) estime que le fait de dénoncer aux autorités compétentes une pratique illégale de son employeur ne saurait constituer une faute dans son chef.

Il fait encore valoir que les reproches lui adressés au sujet de son comportement prétendument irrespectueux à l'égard de **D.)** et **E.)** manquent de précision et sont à écarter. A titre plus subsidiaire, il conteste avoir fait preuve d'un comportement déplacé à l'égard des personnes visées, auxquelles il aurait simplement demandé la mise à disposition d'un ordinateur en vue de la rédaction du procès-verbal de la réunion de la délégation du personnel.

A.) demande, dès lors, au tribunal d'annuler la mise à pied et de dire non fondée la demande de l'employeur en résolution du contrat de travail.

Il réclame en outre un montant de 17.500,94 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période du 25 mars 2014 au 30 novembre 2014, sous réserve d'augmentation de la demande, un montant de 5.000.- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite de la mise à pied, ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.500.- euros.

Quant au bien-fondé de la mise à pied

Aux termes de l'article L.415-11 (2) du Code du Travail, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé [délégué] en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail.

Il est admis que les fautes du délégué du personnel ou du membre du comité mixte justifiant sa mise à pied doivent être de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Pour qu'il y ait faute grave permettant la résolution judiciaire du contrat de travail du salarié délégué, il faut que le fait lui imputé soit tel que son maintien ne peut être toléré plus longtemps sans nuire à l'entreprise. Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité et de la gravité du fait imputé et il appartient à la juridiction d'apprécier sur base des éléments fournis par la partie demanderesse le bien-fondé de la demande en résolution du contrat de travail.

Il est de jurisprudence constante en la matière que la faute d'un délégué ne doit pas être plus lourde que celle d'un collègue qui n'a pas cette qualité, le raisonnement contraire serait plutôt admissible si l'on admet qu'un délégué doit servir d'exemple aux autres membres du personnel. (cf. Cour, 12.02.1998, n° 20670 du rôle, M. B. L. c/ L.).

Dans son attestation du 7 avril 2014, **B.)** confirme qu'en date du 28 février 2014, il a en vain essayé de contacter **A.)**. En le rappelant trois quarts d'heures plus tard, celui-ci lui aurait dit « *ce n'est pas grave et tant pis pour toi* ».

B.) déclare également que lorsqu'en date du 14 mars 2014, il a reproché à **A.)** de ne pas l'avoir informé qu'il entendait commencer son service plus tard parce qu'il finalisait le rapport de la réunion de la délégation qui s'était tenu la veille, celui-ci lui a répondu : « *je fais ce que je veux et je n'ai pas à te tenir au courant.* »

Indépendamment de la question de savoir si le salarié était ou non dans l'impossibilité de répondre immédiatement à l'appel de **B.)** le 28 février 2014 et indépendamment des raisons pour lesquelles il n'a pas commencé sa tournée à l'heure prévue le 14 mars 2014, il faut constater que les remarques faites par lui à son supérieur hiérarchique ont été particulièrement déplacées.

Le bien-fondé du reproche tiré d'un manque de respect du défendeur à l'égard de son supérieur hiérarchique est partant établi.

Il est encore établi, au vu de l'attestation testimoniale de **C.)**, secrétaire commerciale, que **A.)** est venu la voir pour lui raconter qu'il savait de source sûre que **B.)** serait licencié parce qu'il coûtait trop cher à la société et exécutait mal son travail. Même à supposer que **A.)** n'ait pas lancé la fausse rumeur, il l'a quand même fait circuler et a ainsi terni l'image de son supérieur hiérarchique et provoqué l'inquiétude de ce dernier quant son avenir au sein de la société. Il résulte clairement de l'attestation de **C.)** que le but de la visite de **A.)** était de lui annoncer le licenciement de **B.)** et non pas de vérifier le fondement de la rumeur relative audit licenciement, tel qu'il l'affirme.

Quant au fait que **A.)** a contacté la police le 25 mars 2014 pour dénoncer un transport illégal, force est de constater qu'il n'apporte pas d'éléments concrets susceptibles de contredire l'affirmation de la partie requérante suivant laquelle le transport litigieux a eu lieu à titre tout à fait occasionnel pour une société liée à la société **SOC.1.)** S.A. et n'était pas soumis à l'exigence d'une licence communautaire prévue par les dispositions du règlement no 1072/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes pour l'accès au marché du transport international de marchandises par route. Il n'établit pas non plus la réalité de ses affirmations suivant lesquelles l'Inspection du travail et des mines lui aurait suggéré de contacter la police au sujet du trajet à effectuer et ne prouve pas que la dénonciation aurait connu des suites au niveau pénal.

Il faut déduire de ce qui précède que le défendeur a agi avec légèreté en portant des accusations relatives à un transport illégal contre son employeur auprès de la police. Il s'y ajoute qu'aux termes de l'attestation testimoniale du 5 avril 2014 d'**H.)**, employé logistique de la société requérante, **A.)**, qui avait lui-même donné rendez-vous à la police sur l'aire d'autoroute de (...), a affirmé à son retour au bureau que son retard dans la livraison s'expliquait par le fait qu'il avait été arrêté et contrôlé par la police.

Le tribunal constate finalement que les reproches faits au défendeur quant à son comportement déplacé à l'égard des membres du service des ressources humaines sont énoncés de façon circonstanciée et précise dans la requête.

Quant au bien-fondé desdits reproches, il est établi par les attestations testimoniales de **D.)** et **E.)** que lorsque celles-ci ont déclaré à **A.)** ne pas pouvoir immédiatement déférer à ses exigences tendant à la mise à disposition d'un ordinateur et à la communication de données confidentielles concernant des assesseurs des élections, celui-ci a noté dans le procès-verbal de la réunion de la délégation du personnel qu'elles n'avaient pas été en mesure de lui fournir un ordinateur. Il leur aurait encore dit qu'il doutait de l'honnêteté du service des ressources humaines par rapport à la désignation des assesseurs des élections.

Il y a lieu de constater qu'indépendamment de la question de la légitimité de ses desiderata, la réaction de **A.)** à l'égard des membres du service des ressources humaines qui n'ont pas eu la possibilité de répondre immédiatement à ses exigences a été provocatrice et irrespectueuse.

En l'espèce, le comportement irrespectueux de **A.)** à l'égard de son supérieur hiérarchique et des membres du service des ressources humaines, la propagation de fausses rumeurs concernant un licenciement imminent de son supérieur hiérarchique, ainsi que l'attitude déloyale à l'égard de son employeur contre lequel il a subrepticement et à la légère porté des accusations auprès de la police, sont constitutives de fautes graves de nature à rompre la confiance qu'un employeur doit avoir en son salarié et à rendre impossible le maintien des relations de travail entre parties.

Au vu de ce qui précède, la mise à pied intervenue le 25 mars 2014 à l'égard de **A.)** est à déclarer valable et il y a lieu de prononcer la résolution du contrat de travail entre ce dernier la société anonyme **SOC.1.) S.A.** avec effet au 25 mars 2014.

Quant à la demande de **A.)** en paiement d'arriérés de salaire

La résolution du contrat de travail entre parties étant à prononcer avec effet au 25 mars 2014, la demande de **A.)** en paiement d'arriérés de salaires relatifs à la période postérieure au 25 mars 2014 est mal fondée.

Quant à la demande de **A.)** en indemnisation d'un préjudice moral

La mise à pied étant à déclarer régulière et la résolution du contrat de travail devant être prononcée, la demande de **A.)** en indemnisation d'un dommage moral est mal fondée.

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

Eu égard à l'issue du litige, la demande de **A.)** en paiement d'une indemnité de procédure est à écarter.

N'ayant pas établi qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens de l'instance, la société anonyme **SOC.1.)** S.A. est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal du Travail de Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort

reçoit la requête en la pure forme;

la déclare recevable ;

déclare valable la mise à pied intervenue à l'égard de **A.)** en date du 25 mars 2014 ;

prononce la résolution du contrat de travail entre la société anonyme **SOC.1.)** S.A. et **A.)** avec effet au 25 mars 2014 ;

déclare non fondée la demande de **A.)** en paiement d'arriérés de salaire ;

déclare non fondée la demande de **A.)** en indemnisation d'un préjudice moral ;

déclare non fondée la demande de la société anonyme **SOC.1.)** S.A. en paiement d'une indemnité de procédure ;

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

condamne A.) aux 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.