

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG
AUDIENCE PUBLIQUE DU
25 MAI 2020

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Gilles DORNSEIFFER	juge de paix, siégeant comme président du tribunal du travail de Luxembourg
Joey THIES	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

I.

X, établie et ayant son siège social à [...], représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro (...),

partie demanderesse, comparant par Maître Pierre FELTGEN, avocat à la Cour, en demeurant à Luxembourg.

et

Y, demeurant à [...],

partie défenderesse, comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

II.

Y, demeurant à [...],

partie demanderesse, comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

et

X, établie et ayant son siège social à [...], représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro (...),

partie défenderesse, comparant par Maître Pierre FELTGEN, avocat à la Cour, en demeurant à Luxembourg.

ainsi que

de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, faisant défaut à l'audience.

F a i t s :

I. L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 30 avril 2018. Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 7 juin 2018.

II. L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 18 mai 2018. Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 25 juin 2018.

Les affaires subirent ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 9 mars 2020. Le tribunal ordonna une rupture du délibéré le 22 avril 2020 et fixa l'affaire au 18 mai 2020. Lors de cette audience Maître Pierre FELTGEN exposa les moyens de la fondation tandis que Maître Jean-Marie BAULER répliqua pour mandataire.

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

J u g e m e n t q u i s u i t :

Par requête déposée le 30 avril 2018, X a fait convoquer devant ce tribunal du travail son ancien salarié X pour y voir déclarer justifiée et fondée la mise à pied prononcée et prononcer la résiliation du contrat de travail pour faute grave d'X .

Y demande également la condamnation d'X à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

Cette affaire a été enrôlée sous le numéro L-TRAV 316/18.

Par requête déposée le 18 mai 2018, X a fait convoquer devant ce tribunal du travail son ancien employeur, Y, pour y voir déclarer abusive sa mise à pied et constater la résiliation abusive de son contrat de travail.

X réclame la condamnation de Y au paiement des montants suivants avec les intérêts légaux à partir de la mise à pied à pied, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde, conformément à son décompte actualisé :

- | | |
|--|-----------------|
| - indemnité compensatoire de préavis : | 55.395,60 euros |
| - indemnité de départ : | 55.395,60 euros |
| - préjudice matériel : | 9.232,60 euros |
| - préjudice moral : | 50.000 euros |

X demande également la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 1.250 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance et de voir ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Cette affaire a été enrôlée sous le numéro L-TRAV 360/18.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu d'ordonner la jonction des deux affaires enrôlées sous les numéros L-TRAV 316/18 et L-TRAV 360/18.

A l'audience du 9 mars 2020, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

FAITS CONSTANTS, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

X a été engagé par Y en qualité de « chargé de cours » par contrat de travail à durée indéterminée datée au 16 août 2000 et indiquant une entrée en fonction en date du 1^{er} septembre 1998.

A partir du 1^{er} septembre 2008, X a occupé le poste de « Chargé de la Direction des cours de la commune de C1 et de C2 ».

Au moment de sa mise à pied, X a été délégué du personnel.

Cette mise à pied du 28 mars 2018 se lit comme suit :

« Monsieur,

J'ai l'honneur de vous contacter en ma qualité de conseil de X établie et ayant son siège social à L-8009 Strassen, 3 Rte d'Arlon laquelle m'a chargé de la défense de ses intérêts.

Au nom et pour le compte de ma mandante, j'ai le regret de prononcer à votre rencontre une mise à pied avec effet immédiat conformément à l'article L.415-10(4) du Code du travail.

Cette mise à pied est motivée comme suit:

Par un contrat du 14 septembre 1998, sans préjudice quant à la date exacte, vous avez été engagé auprès de ma mandante comme enseignant dans le domaine musical et comme chargé de la direction des cours de musique de Y auprès de la Commune de C2.

Depuis le 9 mai 2008 vous assumez en outre les tâches de chargé de la direction des cours de musique de Y auprès de la Commune de C1.

Vous n'êtes pas sans savoir que dans les conventions conclues entre Y avec ces deux communes, il est précisé expressis verbis à l'article 5 que «Y assure la direction des cours de musique. Ainsi, le Directeur de l'École de musique de Y est le chef hiérarchique des enseignants. Il se fait assister, sous sa responsabilité, dans l'organisation et la direction des cours par Monsieur X.»

Au courant du mois de février 2018, sans préjudice quant à la date exacte, la presse écrite luxembourgeoise a fait état de l'intention de l'Administration Communale de C2 de mettre en place sa propre école de musique. Dans le même contexte, la même presse a indiqué que

l'Administration Communale de C3 participerait à la mise en place de cette nouvelle école de musique.

Par courrier du 12 février 2018, l'Administration Communale de C2 a informé ma mandante qu'à partir de l'année scolaire 2018/2019, elle reprendra la gestion des cours de musique qui sont dispensés sur son territoire.

Par un courrier électronique du 1^{er} février 2018 vous avez informé Monsieur S, de Y que vous ne pourriez pas participer à une réunion des chargés de la direction ceci en raison d'une réunion qui aurait lieu à C2 et à laquelle tous les chargés de cours de C2 seraient conviés. Quand Monsieur S vous a demandé qui avait fixé cette réunion et quel était l'objet de cette réunion, vous avez indiqué l'ignorer.

Vous ne vous êtes pas présenté à la réunion des chargés de direction du 06 février 2018 à B malgré le fait que cette réunion avait un caractère obligatoire et par un courrier électronique du 16 février vous avez excusé votre absence en affirmant que « vous n'auriez pas lu ni vu que cette réunion avait un caractère obligatoire". Depuis le temps que vous êtes au service de ma mandante vous savez pertinemment que toute réunion de service présente un caractère obligatoire et qu'en cas d'impossibilité de participer à une telle réunion, les enseignants sont priés de s'excuser personnellement au préalable avec un motif valable.

En date du 07 février 2018, votre employeur vous a convoqué à une réunion au siège qui était prévue pour le 09 février 2018 à 15.00 heures. Vous avez d'une part sollicité la communication préalable d'un ordre du jour et vous avez d'autre sollicité le report de cette réunion après les vacances de carnaval afin de permettre à un délégué du personnel de vous accompagner. Vous avez obtempéré lorsqu'on vous a fait comprendre qu'il s'agissait d'une réunion à caractère urgente qui était relative au projet de la Commune de C2 de mettre en place sa propre école de musique et qu'un refus de se présenter serait considéré comme un refus de travail. Lors de l'entrevue du 09 février 2018 Vous avez déclaré ne pas être au courant du projet des élus locaux de C3 de mettre en place une propre école de musique et vous avez nié toute implication dans ces plans.

Ces affirmations sont manifestement inexactes et il s'avère que vous avez d'une manière délibérée menti à votre employeur. Suite à une vérification, il s'est avéré que vous aviez au courant de l'année 2017, sans préjudice quant à la date exacte, pris contact avec Monsieur le Commissaire à l'Enseignement Musical afin d'interroger ce dernier sur les conditions de mise en œuvre d'une école de musique régionale. Cette entrevue a été confirmée par S2 à la fois à Monsieur S et à Monsieur H en février 2018, sans préjudice quant à la date exacte.

Fin du mois de février 2018, sans préjudice quant à la date exacte, Monsieur S a été informé par Monsieur V de la C4 Musek qu'une réunion avait eu lieu à C4 au courant de l'été 2017 à laquelle aurait participé les élus locaux de C4, certains membres de la C4 Musek, le Bourgmestre de C2 ainsi que vous-même. Au courant de cette réunion le Bourgmestre a présenté le projet de la nouvelle école de musique de C2.

Il s'en suit que non seulement vous étiez parfaitement au courant du projet des élus locaux de C2 de mettre en place une propre école de musique mais que vous avez activement participé à la mise en place d'une telle structure.

Je vous rappelle qu'en tant que salarié de X vous êtes tenu d'une obligation de loyauté envers votre employeur. Cette obligation vous oblige de vous abstenir de nuire d'une manière à votre employeur ou aux intérêts de votre employeur. En pratique cette obligation de loyauté est assimilée à une obligation de non concurrence.

En participant d'une manière active à la mise en place d'une école de musique régionale alors que votre obligation de loyauté vous aurait imposé d'avertir votre employeur de l'intention des élus locaux à mettre en place une propre école de musique, vous avez violé cette obligation de loyauté.

La violation de cette obligation est à considérer comme faute grave ceci d'autant plus que vous bénéficiez du statut de chargé de la direction.

En date du 8 mars 2018 a eu lieu une entrevue avec les responsables locaux de la commune de C1 lors de laquelle le bourgmestre de la commune de C1 a annoncé à une délégation du conseil d'administration de Y qu'à partir du mois de septembre 2018 vous seriez employé par l'administration communale de C2 . Il est inadmissible que votre employeur soit informé de vos projets et ambitions professionnelles par des tiers alors que vous n'avez pas eu le courage de les annoncer ouvertement à votre patron.

Ce qui est symptomatique est votre comportement lors de la remise des prix de la commune de C1 dimanche dernier. Non seulement vous avez d'une manière délibérée tenté d'éviter que Madame T en tant que directrice adjointe de X puisse prendre la parole et que vous ne lui avez pas souhaité la bienvenue, mais en aucune manière X n'a été mentionnée dans votre discours.

Dans le même contexte il est étonnant de constater que pour les deux communes pour lesquelles vous faites office de chargé de la direction, la plupart des publications officielles ne font pas état du fait que les cours de musique sont dispensés par Y et ne comportent pas le logo de X. Votre comportement récent et passé montre sans équivoque que vous ne souhaitez que faire à votre guise et que vous oubliez que vous avez un statut de salarié et que c'est votre employeur qui prend les décisions.

Je vous signale qu'en juillet 2014, sans préjudice quant à la date exacte, Monsieur S a notamment dû intervenir auprès de la Commune de C1 pour leur rappeler que c'est l'Ecole de Musique qui désigne les enseignants et non pas l'administration communale. Ce rappel a été nécessaire alors que vous étiez intervenu auprès des élus locaux pour faire nommer un enseignant de cor alors que vous saviez pertinemment que le candidat que vous souhaitiez faire désigner n'était pas le candidat favorisé par votre employeur.

Dans le même contexte, il est également étonnant que les nouveaux élèves de l'école de musique de C2 se voient déclarer que les cours de musique sont organisés par l'Harmonie de C2 avec le concours de la Commune.

Tout ceci montre que vous avez manifestement oublié que vous êtes soumis à un lien de subordination, que vous êtes tenu d'une obligation de loyauté, que vous êtes sensé respecter les intérêts de votre employeur et qu'en tant que chargé de direction vous êtes chargé de veiller au respect des intérêts de votre employeur.

Le comble de votre comportement réside dans l'annonce effectuée lors de la remise des diplômes le 25 mars 2018 que Monsieur G serait votre successeur désigné alors que les négociations entre ma mandante et Monsieur G concernant la fonction de responsable de l'Ecole de musique de C1 n'ont pas encore abouti.

A titre de résumé ma cliente retient que:

- *Vous n'avez pas informé votre employeur de l'intention de la commune de C2 de mettre en place une école de musique locale indépendante.*
- *Vous avez en tant que chargé de direction de l'Ecole de Musique de Y participé activement à la mise en place une école de musique locale indépendante. Cette absence d'information sur les intentions de la Commune de C2 s'explique très certainement par votre ambition et votre souhait de devenir le responsable de cette école de musique régionale.*
- *Vous avez activement assisté la Commune de C2 dans les démarches auprès des communes voisines afin de les amener à ne plus reconduire la convention avec X.*
- *Vous avez menti à votre employeur en affirmant dans le cadre d'une réunion que vous n'étiez pas au courant des intentions et du projet de la Commune de C2 de mettre en place une école de musique régionale indépendante.*
- *Vous avez refusé le 06 février 2018 de participer à une réunion obligatoire des chargés de direction à C3 privilégiant vos propres projets à ceux de votre employeur.*
- *Vous avez, par votre comportement lors de la remise des prix à C1 du dimanche 25 mars dernier, fait preuve d'un comportement désinvolte et d'un manque de respect inacceptable envers Madame T, laquelle est votre supérieur hiérarchique. Vous avez annoncé votre successeur sachant que les discussions entre ma mandante et G concernant les fonctions de responsable de l'école de musique de C1 n'avaient pas encore abouti.*
- *Enfinement lors d'une réunion de concertation à laquelle vous avez convoqué les enseignants de Y assumant des cours auprès de la Commune de C1, vous avez affirmé que tel ou tel enseignant assumait telle voire telle tâche pour l'année 2018/19 sans en avoir référé à la Direction de l'Ecole, à tel point que S en tant que directeur de l'Ecole et en tant que supérieur hiérarchique du chargé de la direction des cours de musique de Y a dû intervenir pour rectifier vos affirmations. Par la suite vous l'avez contraint de quitter la salle de réunion à la fin de la réunion où vous vouliez annoncer aux enseignants votre départ en tant que chargé de la direction et les remercier de leur collaboration en insistant avec la phrase «soss geet et wi beim K».*

Cette phrase fait allusion au fait que vous-même aviez reçu l'ordre formel de la part de Monsieur le secrétaire fédéral K de quitter une réunion lors de laquelle ma mandante a voulu informer les chargés de cours dispensant des cours de musique sur le territoire de la Commune de C2 sur la situation du dossier après l'annonce de cette commune de ne plus vouloir reconduire la convention signée avec Y. Cette phrase constitue une insulte alors qu'il ne vous appartient de donner un ordre à directeur de Y de quitter la salle.

Votre employeur n'accepte pas cette attitude et votre comportement déloyal et il n'accepte pas votre participation à des actes de concurrence.

Je vous donne cependant à considérer que si d'autres communes viendraient à participer à l'école de musique régionale de C2, ceci entraînerait soit des réductions d'heures pour certains de vos collègues enseignants soit des non-reconductions de contrats pour septembre 2018. Il en serait de même pour certains de vos collègues au département administratif de l'Ecole de musique lesquels risqueraient de voir leurs postes supprimés.

Enfin votre comportement déloyal cause un préjudice de réputation à ma mandante laquelle, compte tenu des faits susmentionnés et de fautes graves, ne peut plus compter sur votre loyale et efficace collaboration.

En conséquence de quoi X a pris la décision de procéder à votre mise à pied.

Veillez recevoir, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées. »

1. X

X conteste sa mise à pied en estimant que les motifs invoqués par l'employeur manquent de précision et ne sont pas réels et sérieux.

Il plaide encore que tous les reproches à l'exception de ceux liés à la remise des prix de la commune de C1 en date du 25 mars 2018 sont trop anciens pour être invoqués à l'appui de la mise à pied prononcée.

Il demande de voir constater la résiliation de son contrat de travail sur base de l'article L.415-10 (4) du Code du travail.

X souhaite que deux questions préjudicielles soient posées à la Cour constitutionnelle concernant la conformité à l'article 10bis de la Constitution des articles L.124-6 et L.124-7 du Code du travail en ce qu'ils ne prévoient pas le droit à une indemnité de préavis respectivement indemnité de départ pour un salarié délégué du personnel mis à pied et dont la résiliation abusive du contrat de travail est constatée par la juridiction du travail :

1. « L'article L.124-6 du code du travail, en ce qu'il ne prévoit pas que le droit à une indemnité de préavis pour les salariés délégués du personnel, faisant l'objet d'une mise à pied et dont la résiliation abusive du contrat de travail dans le chef de l'employeur est par la suite constaté par la juridiction du travail, alors qu'il l'accorde aux salariés licenciés par leur employeur avec effet immédiat et dont le licenciement est jugé abusif par la suite par la juridiction du travail ainsi qu'aux salariés à l'initiative d'une résiliation de leur contrat de travail pour faute grave dans le chef de l'employeur et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la suite par la juridiction du travail , est-il conforme à l'article 10 bis de la Constitution ? »

2. « L'article L.124-7 du code du travail, en ce qu'il ne prévoit pas que le droit à une indemnité de départ pour les salariés délégués du personnel, faisant l'objet d'une mise à pied et dont la résiliation abusive du contrat de travail dans le chef de l'employeur est par la suite constaté par la juridiction du travail, alors qu'il l'accorde aux salariés licenciés par leur employeur avec effet immédiat et dont le licenciement est jugé abusif par la suite par la juridiction du travail ainsi qu'aux salariés à l'initiative d'une résiliation de leur contrat de travail pour faute grave dans le chef de l'employeur et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la suite par la juridiction du travail , est-il conforme à l'article 10 bis de la Constitution ? »

2. Y

L'Ecole de Musique de Y plaide que les motifs invoqués à l'encontre d'X dans la mise à pied prononcée sont réels et sérieux.

Elle demande que la mise à pied soit déclarée justifiée et fondée et que la résiliation du contrat de travail pour faute grave du salarié soit prononcée.

Elle fait valoir n'avoir eu connaissance des reproches invoqués à l'encontre d'X que dans le mois précédent la mise à pied.

L'Ecole de Musique de Y conteste les revendications financières d'X et s'oppose à ce que les questions préjudicielles soient posées à la Cour constitutionnelle en estimant qu'il n'y a pas de discrimination en l'espèce.

Elle formule finalement une offre de preuve relative aux reproches énoncés dans la lettre prononçant la mise à pied.

MOTIVATION DE LA DECISION

Quant à la résiliation du contrat de travail

L'article L.415-10 (4) alinéa 6 du Code du travail prévoit que :

« Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. [...] »

La résiliation du contrat de travail constituant une conséquence automatique de l'option choisie par le délégué qui demande des dommages et intérêts sur base de L.415-10 (4) alinéa 6 du Code du travail, il y a dès lors lieu de constater la résiliation du contrat de travail avec effet au 28 mars 2018, date de la mise à pied.

Quant au délai pour invoquer les fautes reprochées

Aux termes de l'article L.415-10 (4) alinéa 1^{er} 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.

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. [...] »

Y reproche en résumé à X les fautes suivantes :

- Avoir participé activement à la mise en place de l'école de musique de C2
- Avoir menti quant à son implication dans ce projet

- Ne pas avoir participé à une réunion de service obligatoire en date du 6 février 2018 à Bertrange
- Avoir fait preuve d'un comportement désinvolte et d'un manque de respect envers un supérieur hiérarchique lors d'une remise des prix à C1 le 25 mars 2018
- Avoir fait preuve d'un comportement injurieux et déplacé envers le directeur de l'école de musique lors d'une réunion de concertation avec les enseignants assumant des cours à C1

Le reproche principal consiste dès lors dans la violation de l'obligation de loyauté à laquelle est tenu le salarié envers son employeur.

L'Ecole de Musique de Y fait valoir avoir eu connaissance en date du 8 mars 2018 du recrutement d'Y par la commune de C2 et en conséquence des agissements et mensonges d'Y dans le processus de mise en place de cette nouvelle école de musique locale.

Olivier Gravier reste en défaut de prouver que l'employeur ait eu connaissance exacte et définitive de ce fait avant cette date.

En ce qui concerne la réunion du 6 février 2018, il y a lieu de retenir qu'elle se situe en dehors du délai d'un mois requis pour pouvoir être invoqué à l'encontre du délégué mis à pied. Il y a dès lors lieu d'écarter ce reproche.

Dans sa requête, Olivier Gravier date la réunion à C1 au 28 mars 2018. Aucun élément ne permet de contredire cette affirmation, de sorte que ce reproche est à retenir.

En conséquence, seul le reproche de l'absence du salarié à la réunion du 6 février 2018 est à écarter pour se situer en dehors du délai légal d'un mois requis.

Quant à la précision des motifs invoqués

Olivier Gravier plaide que les faits lui reprochés ne présentent pas la précision exigée par la loi sans développer davantage ce moyen.

L'article L.415-10 (4) alinéa 1^{er} du Code du travail prévoit que la mise à pied doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué.

Les motifs de la mise à pied doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au délégué d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si la mise à pied n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

La partie qui subit la mise à pied doit connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et pouvoir juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la mise à pied d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur au délégué dans la lettre prononçant la mise à pied.

Il y a lieu de décider que les motifs de la mise à pied ont été indiqués avec précision dans la lettre du 28 mars 2018, dès lors que Y y a indiqué la nature des fautes que le délégué a commis dans l'exercice de ses fonctions ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes. En effet, la mise à pied spécifie les reproches de violation de l'obligation de loyauté du salarié ainsi que ses comportements envers ses supérieurs hiérarchiques en détaillant des personnes, dates et lieux précis, de sorte qu'X n'a pas pu se méprendre sur les fautes lui reprochées.

Quant à la réalité et à la gravité des motifs invoqués

D'après l'article L.415-10 (4) alinéa 1^{er} du Code du travail, la mise à pied doit énoncer les circonstances des faits reprochés au délégué qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du délégué, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences de la mise à pied.

Le motif grave qui doit être constaté dans le chef du délégué mis à pied est tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au délégué est suffisamment grave pour justifier une mise à pied.

Comme retenu ci-avant, les fautes reprochées à X qu'il y a lieu d'analyser sont un manquement à l'obligation de loyauté du salarié envers l'employeur ainsi qu'un comportement inapproprié envers les supérieurs hiérarchiques lors de deux réunions.

L'obligation de loyauté

En ce qui concerne le manquement à l'obligation de loyauté, l'Ecole de Musique de Y plaide qu'X s'est abstenu de l'informer de l'intention de la commune de C2 de mettre en place sa propre école de musique locale.

Elle fait valoir qu'X a participé activement à la mise en place de cette école de musique concurrente, notamment en assistant la commune de C2 dans des démarches auprès de communes voisines pour qu'elles intègrent la nouvelle école de musique de C2 -.

L'Ecole de Musique de Y reproche également à X d'avoir menti à plusieurs reprises concernant son implication dans le projet, de sorte qu'il y aurait violation de l'obligation de loyauté dont le salarié est tenu envers son employeur. L'Ecole de Musique de Y explique ainsi qu'X a délibérément menti lors d'une entrevue en date du 9 février 2018 en déclarant ne pas être au courant du projet des élus locaux de C2 de mettre en place une propre école de musique et de ne pas avoir été impliqué dans sa mise en place.

En vertu de cette obligation de loyauté, l'Ecole de Musique de Y fait valoir qu'X a été obligé de s'abstenir de nuire aux intérêts de son employeur.

Elle estime que cette violation de l'obligation de loyauté est d'autant plus grave qu'X a bénéficié du statut de chargé de la direction.

Y explique encore qu'X est actuellement chargé de la direction de l'école de musique de C2 et qu'il a déjà été responsable de cette école pendant les 3 mois qui ont suivi sa mise à pied et pendant lesquels il a encore touché son salaire de l'Ecole de Musique de Y .

X plaide Y reste en défaut de prouver une quelconque déloyauté de sa part et qu'il n'a commis aucune faute grave justifiant la mise à pied prononcée.

Il fait valoir que la décision de mettre en place une nouvelle école musique locale à C2 n'a pas été une décision de sa part mais constitue une décision politique des responsables locaux.

Il estime qu'il n'y a aucune preuve d'une implication active de sa part dans cette mise en place de cette école de musique et qu'une participation de sa part à une réunion ne prouverait pas le contraire, dès lors qu'il aurait pu s'agir d'une simple invitation ou participation de courtoisie.

X plaide encore qu'il n'a pas violé une quelconque obligation d'information de son employeur, dès lors qu'il aurait appartenu aux politiciens d'informer l'Ecole de Musique de Y de leur décision et que ce n'était pas à lui de relayer cette information.

Olivier Gravier relève encore que Y verse quatre attestations testimoniales de Paul SCHOLER mais que seulement une de ces attestations testimoniales comprend la carte d'identité du témoin.

Le tribunal retient que le fait pour le témoin S d'avoir scindé son témoignage en quatre attestations testimoniales séparées en n'annexant qu'une seule copie de sa carte d'identité n'enlève rien à la validité formelle de ces attestations testimoniales.

La remise des prix du 25 mars 2018 à C1

Y reproche à X d'avoir de manière délibérée tenté d'éviter que T, directrice adjointe de de Y puisse prendre la parole pendant la remise des prix de la commune de C1 . En outre, elle indique qu'X n'a pas souhaité la bienvenue à T et qu'il a omis de mentionner Y dans son discours.

Y reproche encore à X d'avoir annoncé à cette occasion son successeur alors que les négociations concernant cette fonction de responsable de l'école de musique de C1 n'avaient pas encore abouti à ce moment.

Elle verse une attestation testimoniale de T pour prouver ce reproche.

X conteste tout comportement déplacé de sa part lors de cette remise des prix et estime que même si les reproches formulés devaient être vrais, ils ne constitueraient pas une faute grave de sa part justifiant une mise à pied.

Il conteste l'attestation testimoniale de T comme étant trop vague.

Olivier Gravier invoque les attestations testimoniales de K et J pour contester les reproches formulés à son encontre quant à son comportement envers T lors de la remise des prix du 25 mars 2018.

Y conteste l'attestation testimoniale de K en argumentant que le témoin donne cours à C2 - et que sa déposition est trop vague.

La réunion du 28 mars 2018

Y reproche à X d'avoir lors d'une réunion de concertation à laquelle il avait convoqué les enseignants de Y assumant des cours auprès de la commune de C1 annoncé la répartition des tâches des différents enseignants sans en avoir référé à sa direction.

Elle explique que S, directeur de Y, a dû intervenir pour rectifier les affirmations d'X et que ce dernier a alors contraint dans des termes déplacés son supérieur hiérarchique à quitter la salle de réunion.

Le tribunal relève qu'X verse une multitude d'attestations testimoniales concernant ses aptitudes professionnelles.

Il y a lieu de retenir que ces témoignages ne sont pas pertinents en l'espèce alors que Y ne reproche pas d'insuffisances professionnelles à X et déclare à l'audience des plaidoiries que ses qualités de musicien et d'enseignant ne sont pas remis en cause mais uniquement ses agissements envers son employeur.

Compte tenu des versions contradictoires des parties quant aux reproches formulés à l'encontre du délégué par l'employeur, il y a lieu de faire droit aux points 2 à 4 de l'offre de preuve formulée par de Y, dès lors que cette offre de preuve est pertinente et concluante pour l'issue du présent litige. Le point 1 de cette offre de preuve qui concerne la réunion du 6 février 2018 est à écarter.

Dans l'attente du résultat de cette mesure d'instruction, il y a lieu de surseoir à statuer et de réserver les demandes pour le surplus.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

- | | |
|-----------------|---|
| déclare | la demande d'X recevable en la forme ; |
| déclare | la demande de X recevable en la forme ; |
| ordonne | la jonction des affaires introduites par requêtes des 30 avril 2018 et 18 mai 2018 sous les numéros du rôle L-TRAV 316/18 et L-TRAV 360/18; |
| constate | la résiliation du contrat de travail conclu entre parties avec effet au 28 mars 2018 |

admet X, avant tout autre progrès en cause, à prouver par la comparution des témoins :

- T1 demeurant à [...]
- T2, demeurant à [...]
- T3, demeurant à [...]
- T4, demeurant à [...],

les faits suivants:

« 2. Suite aux vérifications opérées par Monsieur S et H, (lequel est membre du conseil d'administration de Y) au courant du mois de février respectivement au début du mois de mars 2018, il s'est avéré que Olivier Gravier avait déjà au courant de l'année 2017, sans préjudice quant à la date exacte, pris contact avec Monsieur le Commissaire à l'Enseignement Musical S afin d'interroger ce dernier sur les conditions de mise en œuvre d'une école de musique régionale.

3. Vers la fin du mois de février 2018, sans préjudice quant à la date exacte, Monsieur S a été informé par Monsieur V de la C4 Musek, qu'une réunion avait eu C4, certains membres de la C4, le Bourgmestre de C2 ainsi que le salarié. Au courant de cette réunion le Bourgmestre de C2 a présenté le projet de la nouvelle école de musique de C2.

Le 11 mai 2018 sans préjudice quant à la date exacte, Monsieur Z, échevin de la Commune de C5 a informé S que les communes de C5, C6 et C7 avaient été invités à une réunion à l'Ecole de Musique de C8 qui s'est tenue vers la fin de l'année 2017, sans préjudice quant à la date exacte. Lors de cette réunion, Monsieur L, en sa qualité de Bourgmestre de C2 a exposé le projet de la future création d'une école de musique régionale et ceci en présence de Monsieur Y.

4. Lors de la remise des prix de la commune de C1 en date du dimanche 25 mars 2018, Y tenté d'éviter que Madame T en tant que directrice adjointe de l'école de musique de Y puisse prendre la parole. Suite au discours introductif de Monsieur le député-maire M, ce dernier a directement passé la parole à Madame T. X ne lui a pas souhaité la bienvenue, mais il s'est encore abstenu de mentionner X dans son discours. Aucune des invitations et publications effectuées à l'occasion de la remise des prix mentionnait le nom de X et aucune des publications ne comportait le logo de l'Union Grand-Duc Adolphe ou de l'École de Musique de l'Union Grand-Duc Adolphe.

Lors de la remise des diplômes le 25 mars 2018 Monsieur X a fait l'annonce publique que Monsieur G serait son successeur alors que les négociations entre l'Ecole de Musique de Y et Monsieur G concernant la fonction de responsable de l'Ecole de musique de C1 n'ont pas encore abouti. »

dit que les parties devront se charger - le cas échéant - de la convocation d'un interprète;

réserve la contre-preuve;

fixe jour, heure et lieu pour:

1) l'enquête au 30 septembre 2020 à 9.15 heures

2) la contre-enquête au 21 octobre 2020 à 9.15 heures

dans la **salle d'enquêtes n° JP.0.17** de la Justice de Paix à Luxembourg, Plateau du Saint-Esprit, rez-de-chaussée;

- fixe** le délai dans lequel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au **7 octobre 2020**;
- commet** le président du tribunal pour procéder à ces mesures d'instruction;
- fixe** la continuation des débats à l'audience publique du **lundi, 9 novembre 2020 à 15. heures, salle JP0.02,**
- sursoit** à statuer pour le surplus des demandes;
- réserve** les frais et dépens.

Ainsi fait et jugé par Gilles DORNSEIFFER, Juge de paix de Luxembourg, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Gilles DORNSEIFFER

Daisy PEREIRA