

# ORDONNANCE

rendue à l'audience du jeudi, 24 septembre 2020

par Nous, Simone PELLEES, juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du travail de et à Luxembourg, assistée du greffier Guy SCHUBERT,

en application de l'article L.415-10 du Code de travail,

## DANS LA CAUSE ENTRE

### ENTRE :

**X,**

sans état connu, demeurant à A, ayant élu domicile en l'étude de Maître Hanan GANA-MOUDACHE, demeurant à L-4575 DIFFERDANGE, 43, Grand-Rue,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Edoardo TIBERI, avocat, remplaçant Maître Hanan GANA-MOUDACHE, avocat à la Cour, les deux demeurant à Differdange,

### ET :

**la société à responsabilité limitée Y,**

établie et ayant son siège social à B, représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés à Luxembourg sous le numéro B 00.000,

**PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Robert LOOS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

## **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 29 juillet 2020.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 24 août 2020, 15 heures, salle JP.1.19 au 1<sup>er</sup> étage du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du Saint-Esprit.

Après une remise contradictoire l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du lundi, 14 septembre 2020, 15 heures, salle JP.1.19 au 1<sup>er</sup> étage du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du Saint-Esprit. Maître Edoardo TIBERI comparut pour la partie demanderesse et Maître Robert LOOS comparut pour la partie défenderesse. Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

Sur ce, la présidente du tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, l'

## **ORDONNANCE QUI SUIT:**

### **PROCEDURE:**

Par une requête déposée le 29 juillet 2020 au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg, X a fait convoquer la société à responsabilité limitée Y devant le Président du Tribunal du travail aux fins d'y voir ordonner le maintien du salaire au-delà de la durée de trois mois en attendant la solution définitive du litige. Il demande encore d'ordonner l'exécution provisoire de la présente ordonnance.

A l'audience du 14 septembre 2020, la société à responsabilité limitée Y a demandé reconventionnellement à voir condamner la partie requérante à lui payer une indemnité de procédure de l'ordre de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

### **FAITS, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES:**

Il résulte des éléments du dossier que X a été engagé par la société Y en qualité de technico-commerciale avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2012.

Depuis le 12 mars 2019, il a la qualité de délégué suppléant.

Par un courrier recommandé du 7 juillet 2020, il a été mis à pied pour faute grave.

Ce courrier de mise à pied est reproduit dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée à la présente ordonnance.

A l'appui de sa demande en maintien de sa rémunération en attendant la solution définitive du litige, X fait plaider qu'il conteste formellement les faits invoqués par l'employeur dans la lettre de mise à pied.

Il considère que sa mise à pied n'est pas régulière en apparence et demande partant le maintien de son salaire au-delà de trois mois jusqu'à la décision définitive du litige concernant la résiliation judiciaire de son contrat de travail introduite par l'employeur.

La société Y soulève en premier lieu et à titre principal l'irrecevabilité de la requête en raison de son libellé obscur.

Elle fait plaider que la requête introduite par X ne contiendrait aucun exposé des faits, de sorte qu'elle ignorerait pour quels motifs le maintien du salaire est demandé.

A titre subsidiaire, la société Y estime que les motifs graves justifiant la mise à pied du requérant seraient indiqués avec une précision suffisante et seraient réels et graves. L'apparence de régularité serait dès lors donnée et elle conclut au rejet de la demande en maintien du salaire.

X fait conclure au rejet du moyen de nullité pour libellé obscur au motif qu'il s'agirait d'une demande en maintien du salaire et non pas du fond du litige et que cette demande serait exposée de manière suffisamment claire dans la requête.

Il fait encore répliquer que l'employeur ne saurait lui reprocher d'avoir continué à travailler en télétravail pendant son incapacité de travail. Il aurait agi pour le bien de la société employeuse pour que les dossiers traités par lui ne resteraient pas en souffrance pendant son absence. Il conteste encore que dans la société employeuse, il y eût eu une définition quant à l'usage des voitures de service.

### **MOTIFS DE LA DECISION:**

#### *recevabilité de la demande*

D'après l'article L.415-10 (4) du Code du travail, « *dans le mois qui suit la mise à pied, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige* ».

La partie employeuse a mis le requérant à pied par lettre recommandée du 7 juillet 2020.

Etant donné que le requérant, qui est membre suppléant de la délégation du personnel de la partie défenderesse, a déposé sa demande en maintien de son salaire au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 29 juillet 2020, il a introduit sa demande dans le mois qui suit la mise à pied, conformément à la disposition précitée.

La demande est donc recevable à cet égard.

A l'audience du 14 septembre 2020, la partie défenderesse a opposé avant toute défense au fond l'exception obscuri libelli de la requête introductive d'instance en raison du défaut d'un exposé même sommaire des faits et des moyens à la base de la demande en maintien du salaire.

X estime que le moyen tiré du libellé obscur de sa requête ne serait pas fondé et demande de le rejeter.

L'acte introductif d'instance, la requête doit contenir l'objet et un exposé sommaire des moyens, à peine de nullité.

Les exigences de formes, s'agissant de requêtes en matière de travail, sont définies par l'article 145 alinéa premier du Nouveau Code de procédure civile, ainsi rédigé *« la requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité. »*.

L'exposé sommaire des moyens doit être suffisant pour informer le défendeur de la cause de la demande, laquelle réside dans l'ensemble des faits qui sont invoqués pour parvenir au succès de la demande.

C'est l'acte introductif d'instance qui circonscrit le lien d'instance en ses éléments constitutifs, à savoir les parties, l'objet et la cause de la demande, qui se caractérisent par leur caractère immuable.

La partie citée doit en effet pouvoir se défendre utilement, savoir de façon précise ce qu'on lui demande et sur quelle qualité, quel titre ou quels motifs le requérant se fonde. L'objet de la demande doit toujours être énoncé de façon claire et complète, à la différence de l'exposé des moyens qui peut être sommaire.

L'acte introductif d'instance doit dès lors fournir au défendeur les données pour que celui-ci ne puisse se méprendre quant à la portée, la cause et le fondement de l'action juridique de l'action dirigée contre lui.

La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

Si l'exposé des moyens peut être sommaire, l'objet de la demande doit toujours être énoncé d'une manière complète et claire.

C'est l'acte introductif d'instance qui circonscrit le lien d'instance en ses éléments constitutifs, à savoir les parties, objet et cause qui se caractérisent par leur caractère immuable, qui doit fournir au défendeur les données requises pour que celui-ci ne puisse légitimement se méprendre quant à la portée de l'action dirigée contre lui.

La question de savoir s'il a été répondu aux exigences de l'article précité se réduit à déterminer si, d'après les termes et la rédaction de l'acte, l'objet qu'il poursuit est suffisamment énoncé.

Il appartient au juge d'apprécier souverainement si un libellé est suffisamment explicite.

En l'espèce, le requérant sollicite le maintien de sa rémunération au-delà de la durée de trois mois sur base de l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du Code du travail.

Il a annexé à sa requête la lettre de mise à pied notifiée par l'employeur en date du 7 juillet 2020.

Il est certes exact, comme l'a soulevé à juste titre la partie défenderesse, que la requête ne contient pas un exposé même sommaire des faits et des moyens.

Il résulte cependant de la lecture de la requête introductive que les faits sont compris dans la lettre de mise à pied et que les moyens se dégagent de la jurisprudence citée en matière de maintien de salaire demandée sur base de l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du Code du travail.

L'objet de la demande est ainsi présenté de manière suffisamment claire pour que le défendeur ne puisse pas se méprendre quant à la cause ou au fondement juridique de l'action dirigée contre lui.

Par ailleurs, pour aboutir à l'annulation de l'acte considéré, le plaideur, qui soulève l'exception du libellé obscur, doit rapporter la preuve de la réalité d'un préjudice par lui subi du fait de l'irrégularité de l'acte.

En effet, aux termes de l'article 264 du Nouveau Code de procédure civile, les nullités de forme ne sont retenues que s'il est justifié que l'inobservation de la formalité, même substantielle, a pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse et donc que l'irrégularité invoquée est à l'origine d'un grief.

Ainsi, en principe, l'existence d'un grief n'est retenue que lorsque l'irrégularité a empêché le défendeur de se présenter et donc qu'il y a eu violation des droits de la défense (La notion de grief et les nullités de forme dans la procédure civile, Recueil Dalloz Sirey, 1984).

En l'espèce, la preuve d'une atteinte aux droits de la défense de la partie défenderesse n'est pas rapportée.

Elle a présenté ses moyens de défense et a versé des pièces à l'appui de la mise à pied du délégué intervenue.

Le moyen tiré du libellé obscur est donc à rejeter comme non fondé.

#### *apparence de régularité de la mise à pied*

Pour ordonner le maintien de la rémunération, le juge doit vérifier s'il y a apparence d'illégitimité de la sanction prise et il appartient à l'employeur de soumettre au juge les éléments nécessaires propres à établir que la mise à pied a une apparence de régularité et de légitimité.

Le juge dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour apprécier les éléments de fait lui soumis pour admettre ou refuser la demande en maintien de la rémunération.

S'il y a un doute sur la régularité de la mise à pied, l'employeur doit être condamné à maintenir la rémunération de sa salariée.

Il appartient à l'employeur de prouver que la mise à pied prononcée a une apparence de régularité et de légitimité.

Il appartient donc à celui-ci de soumettre au juge les éléments nécessaires propres à établir que la mise à pied a cette apparence.

Le délégué mis à pied doit ainsi pouvoir invoquer les mêmes garanties inscrites à l'article L.124-10 du Code du travail que la salariée qui ne l'est pas et, en particulier, 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.

En l'occurrence, l'employeur reproche à X des faits qui se sont produits en date du 16 juin 2020, à savoir, en résumé, de s'être rendu pendant son incapacité de travail au bureau de la société Y, d'y avoir exécuté un travail, d'avoir restitué son outil informatique sans raison, de s'être encore rendu au dépôt de la société, malgré interdiction d'accès suite à un avertissement du 8 mai 2020, et d'avoir emporté des compteurs d'eau qu'il a placés dans sa voiture privée.

L'employeur lui reproche ensuite encore un fait plus ancien, datant du 3 avril 2020, qui a donné lieu à un avertissement en date du 8 mai 2020 ainsi que deux autres faits anciens concernant l'usage privé de la voiture mise à sa disposition par la société employeuse.

Si un même fait ne peut donc 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, il en est 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, un grief déjà sanctionné par un avertissement.

Tel est le cas en l'espèce, de sorte que l'employeur peut invoquer les incidents anciens à l'appui des derniers faits.

La partie employeuse soutient que les fautes commises par le requérant, qu'elle aurait prouvées par les pièces qu'elle a versées au dossier, constituent des fautes graves justifiant la mise à pied du salarié membre suppléant de la délégation du personnel.

Elle conclut partant que la mise à pied qu'elle a prononcée à l'encontre du requérant par courrier du 7 juillet 2020 a une apparence de régularité et elle requiert le rejet de la demande du salarié.

La partie défenderesse soutient que la mise à pied qu'elle a prononcée à l'encontre du requérant le 7 juillet 2020 est régulière en apparence.

Elle fait valoir que les faits qu'elle a reprochés au requérant dans la lettre de mise à pied du 1<sup>er</sup> juillet 2019 résultent des pièces qu'elle a versées au dossier et notamment des attestations testimoniales produites aux débats.

A l'audience du 14 septembre 2020, X a contesté les faits qui lui sont reprochés par son ancien employeur.

Il conclut donc que sa mise à pied n'est pas régulière et demande partant le maintien de sa rémunération jusqu'à la décision définitive du litige.

En premier lieu, il y a lieu de remarquer que les faits du 16 juin 2020 ainsi que les autres reproches sont indiqués avec précision dans la lettre de mise à pied du 7 juillet 2020. L'employeur a en effet indiqué la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes ainsi que les circonstances de nature à attribuer à ces fautes le caractère d'un motif grave.

L'examen sommaire des pièces versées aux débats par la société employeuse permet de constater ce qui suit :

Par un courrier du 8 mai 2020, l'employeur a adressé à X un avertissement écrit par lequel il constate que ce dernier s'est rendu en date du 3 avril, vers 20.40 heures au dépôt de la société Y, de façon non autorisée. L'employeur demande ensuite à son salarié de ne plus accéder au dépôt sans autorisation préalable.

Il est établi qu'en date du 16 juin 2020, X s'est néanmoins rendu au dépôt de la société Y et qu'il a enlevé des compteurs d'eau.

Suivant l'employeur, les compteurs d'eau n'auraient, à ce jour, pas été restitués.

X ne conteste pas la matérialité de ces faits. Il explique avoir, pendant son congé de maladie, voulu continuer à finaliser les dossiers en cours traités par lui. Les compteurs en question auraient été destinés à être remis aux installateurs. Il aurait enlevé les compteurs « *au vu de tout le monde* » et il conteste qu'il s'agirait d'un vol domestique.

Il ne conteste donc pas s'être rendu au dépôt et avoir emporté des compteurs d'eau.

La partie défenderesse a versé en cause plusieurs attestations testimoniales.

Il résulte de l'attestation testimoniale établie par Z que X s'est rendu en date du 16 juin 2020 au dépôt de la société Y et qu'il a emporté avec lui un carton avec des compteurs d'eau froide qu'il a placés dans son véhicule privé, ce de manière « *wissentlich und widerrechtlich* ».

Ses déclarations sont confirmées par une attestation testimoniale établie par W.

Il appert encore d'une attestation testimoniale rédigée par V qu'en date du 3 avril 2020, celui-ci a assisté à un entretien entre X et l'employeur suite au passage de X au dépôt de la société. A cette occasion, X aurait admis ce qui suit : « *dass er auf illegaler Basis für den Privatgebrauch Material aus dem nicht zugänglichen Lager entwendet hat, um sich selbst für ein gutes Geschäft zu honorieren* ».

Force est de constater que X reste en défaut d'expliquer, de manière crédible, sa présence dans le dépôt en date du 16 juin 2020, pendant son incapacité de travail et malgré interaction expresse d'y accéder, pour quelles raisons il a emporté à ce moment les compteurs d'eau et ce qu'il en a fait.

Ses explications au sujet de son intention de poursuivre le télétravail pendant son congé de maladie sont d'ailleurs en contradiction avec le fait qu'il a restitué le même jour les outils informatiques mis à sa disposition par l'employeur.

Le Président du Tribunal du Travail statuant dans le cadre de l'article L.415-10 (4) du Code du travail possède un pouvoir discrétionnaire pour juger si la mise à pied a l'apparence d'une régularité sans pouvoir préjuger le fond du litige.

Il apprécie discrétionnairement les éléments de fait lui soumis pour admettre ou refuser la demande en maintien de la rémunération.

Le juge, pour ordonner le maintien provisoire du salaire, doit donc vérifier si outre le fait qu'il y a mise à pied et que le salarié concerné est délégué du personnel, il y a apparence de régularité et de légitimité de la sanction prise.

Il appartient à l'employeur de prouver que la mise à pied prononcée a une apparence de régularité et de légitimité.

Il appartient donc à celui-ci de soumettre à la juridiction les éléments nécessaires propres à établir que la mise à pied a une apparence de régularité et de légitimité.

S'il y a un doute sur la régularité de la mise à pied, l'employeur doit être condamné à maintenir la rémunération de son salarié.

En l'espèce, les faits analysés ci-avant constituent à eux seuls en apparence des fautes graves dans le chef du requérant alors même que ce dernier a une ancienneté de service d'environ huit années dans l'entreprise étant donné qu'ils sont de nature à ébranler la confiance que l'employeur doit avoir dans son salarié.

En conséquence, il faut retenir qu'un examen sommaire des éléments du dossier auxquels la Présidente de la juridiction du travail a pu avoir égard permet de conclure, sans préjuger le fond, que la mise à pied que la partie défenderesse a prononcée à l'encontre du requérant par courrier du 7 juillet 2020 a une apparence de régularité.

Dans ces conditions, la demande de X en maintien de son salaire en attendant la solution définitive du litige doit être rejetée.

#### *demande en allocation d'une indemnité de procédure*

La société Y réclame finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Il y a cependant lieu de rejeter sa demande en allocation d'une indemnité de procédure alors qu'elle 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.

### **PAR CES MOTIFS:**

Nous, Simone PELLEES, juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail de Luxembourg en application de l'article L.415-10 (4) du Code de travail,

**recevons** la demande en la pure forme;

**rejetons** le moyen tiré du libellé obscur est donc à rejeter comme non fondé.

**déclarons non fondée** la demande de X en maintien du salaire et la **rejetons**;

**déboutons** la société à responsabilité limitée Y de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**condamnons** X aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et prononcé par Simone PELLEES, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail, assistée du greffier Guy SCHUBERT, qui ont signé la présente ordonnance, date qu'en tête,

**s. Simone PELLEES**

**s. Guy SCHUBERT**