

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 1^{er} DECEMBRE 2020**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Gabriel LA TERZA
Donato BEVILACQUA
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur – salarié
Greffier

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

ENTRE:

X,

établie et ayant son siège social à L- [...], représentée par son/ses gérant(s) actuellement en fonction, inscrite au RCS de Luxembourg sous le numéro (...), ayant élu domicile en l'étude de Maître Robert LOOS, avocat à la Cour, demeurant à L-2324 Luxembourg, 11, avenue Jean-Pierre Pescatore,

PARTIE DEMANDERESSE,

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

E T:

Y,

demeurant à L- [...],

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Edoardo TIBERI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Hanan GANA-MOUDACHE, avocat à la Cour, les deux demeurant à Differdange.

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 21 août 2020.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 14 septembre 2020.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 10 novembre 2020. A l'audience de ce jour, Maître Robert LOOS comparut pour la partie demanderesse, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Edoardo TIBERI.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 21 août 2020, X a fait convoquer son salarié, Y, devant le Tribunal du Travail de ce siège pour voir dire que pour les motifs qu'elle a invoqués dans la lettre de mise à pied de la partie défenderesse du 7 juillet 2020 et invoqués à l'appui de sa requête, le contrat de travail conclu entre les parties au litige en date du 31 août 2012 est résolu avec effet rétroactif au 7 juillet 2020.

Dans le cas où il serait accordé à la partie défenderesse le maintien de son salaire au-delà du troisième mois qui suit sa mise à pied, la requérante demande à la voir condamner à lui rembourser et donc à lui payer tous salaires, en leur montant brut, outre tous accessoires, intérêts et frais y relatifs, augmentés des intérêts légaux sur chaque mensualité de salaire réglée à partir de son paiement à la partie défenderesse jusqu'à son remboursement, qu'elle aurait perçus depuis ce troisième mois jusqu'au jour où il sera statué par décision coulée en force de chose jugée sur la demande en résolution de contrat.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La requérante demande finalement à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

I. Quant à la compétence territoriale du Tribunal du Travail de et à Luxembourg pour connaître de la demande de la requérante

A. Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse conclut en premier lieu à l'incompétence territoriale du Tribunal du Travail de et à Luxembourg pour connaître de la demande de la requérante alors que ce serait le Tribunal du Travail d'Esch-sur-Alzette qui serait compétent pour en connaître.

Elle fait valoir à ce sujet que la requérante, qui serait établie à K, commune de l'arrondissement judiciaire de Luxembourg, est professionnellement active dans différents pays de l'Union européenne.

Elle fait encore valoir qu'elle a en sa qualité de « technico-commercial » travaillé dans différents pays de l'Union européenne.

Elle fait finalement valoir que la requête en résolution du contrat de travail mentionne un fait litigieux qui se serait produit sur le territoire de la République Fédérale d'Allemagne.

La partie défenderesse soutient dès lors que devant tous ces éléments d'extranéité, il y a lieu d'appliquer le droit de l'Union européenne.

Elle se réfère ainsi à l'article 22 paragraphe 1 du règlement BRX I bis pour retenir que si l'action judiciaire est dirigée contre le salarié, l'action de l'employeur ne peut être portée que devant les tribunaux de l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur a son domicile.

Elle fait dès lors valoir qu'étant donné qu'elle est domiciliée à B, dans l'arrondissement judiciaire d'Esch-sur-Alzette, c'est le Tribunal du Travail d'Esch-sur-Alzette qui est compétent pour connaître de la demande de la requérante.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse fait valoir que la procédure entamée par la requérante contre elle ne correspond pas aux dispositions des textes législatifs européens et prête à confusion.

Elle fait partant valoir que devant cette incertitude et en application du droit de l'Union européenne, plusieurs questions de validité et d'interprétations se posent à elle.

Elle demande dès lors à voir poser les questions préjudicielles suivantes à Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) :

- 1) Le règlement n° 1215/2012 doit-il être interprété en ce sens que l'employeur qui est actif professionnellement dans plusieurs Etats membres de l'Union européenne et qui mentionne un fait litigieux s'étant produit dans un autre Etat membre de l'Union européenne dans son acte introductif d'instance peut-il être exclu du champ d'application dudit règlement, droit primaire de l'Union.
- 2) L'article 22 paragraphe 1 du règlement n° 1215/2012 doit-il être interprété en ce sens que l'employeur qui est actif professionnellement dans un Etat de l'Union européenne et qui mentionne un fait s'étant produit dans un autre Etat membre de l'Union européenne dans son acte introductif d'instance, dans le cas où les deux parties se trouvent dans le même Etat membre de l'Union européenne a-t-il le choix de porter son action contre le travailleur devant les juridictions de l'Etat membre sur le territoire duquel la société a son siège social ou doit-il porter son action devant les juridictions de l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur a son domicile.

La requérante soutient quant à elle que le Tribunal du Travail de et à Luxembourg est territorialement compétent pour connaître de sa demande.

Elle fait valoir que l'article 47 du nouveau code de procédure civile, d'après lequel le lieu de travail détermine la compétence territoriale du tribunal, est applicable en l'espèce.

Elle fait ainsi valoir que le lieu de travail de la partie défenderesse s'est situé à son siège social à K qui se trouverait dans l'arrondissement judiciaire de Luxembourg.

Elle fait en effet valoir que la partie défenderesse est venue à l'entreprise pour y faire son travail, qu'elle y a reçu ses directives et qu'elle y a eu recours à ses outils de travail.

Elle fait encore valoir à ce sujet que le lieu de travail principal de la partie défenderesse s'est situé à K et non pas dans différents pays de l'Union européenne.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse a travaillé pour sa société dans le pays.

La requérante conteste ainsi qu'elle travaille dans différents pays de l'Union européenne et que la partie défenderesse ait travaillé pour sa société à l'étranger et elle fait valoir que la partie défenderesse ne l'a pas démontré.

La requérante demande ainsi à défaut d'éléments d'extranéité le rejet des questions préjudicielles posées par la partie défenderesse et conclut à la compétence territoriale du Tribunal du Travail de et à Luxembourg pour connaître de sa demande.

Par courrier déposé au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 16 novembre 2020, la requérante a encore fait valoir que la partie défenderesse a saisi le Président de la juridiction du travail de et à Luxembourg pour connaître de sa demande en maintien de salaire et qu'elle considère donc nécessairement la juridiction du travail de et à Luxembourg comme compétente pour trancher ce litige.

Il y aurait partant acceptation expresse par la partie défenderesse de la compétence territoriale pour ce litige du Tribunal du Travail de Luxembourg.

La requérante conclut partant à ce sujet que le tribunal compétent pour trancher la demande en résolution d'un contrat de travail du délégué est le même que celui compétent selon la partie défenderesse pour trancher sa demande en maintien de son salaire au-delà des trois mois qui lui sont assurés par la loi.

La requérante fait encore valoir que l'inanité tant du moyen d'incompétence territoriale du Tribunal du Travail de et à Luxembourg que de la question préjudicielle y relative posée par la partie défenderesse est encore démontrée par la toute récente requête en obtention provisoire d'indemnités de chômage que la partie défenderesse aurait également déposée devant le tribunal en saisissant d'une demande en relevé de déchéance à pouvoir toucher les indemnités de chômage complet Madame/Monsieur le Président de la juridiction du travail de et à Luxembourg.

Elle fait valoir à ce sujet que la juridiction du travail territorialement compétente pour trancher selon la partie défenderesse sa demande en relevé de déchéance est nécessairement la même que celle qui est appelée à toiser le fond du litige sur la fin du contrat de travail.

Elle fait ainsi encore valoir que la nouvelle saisine du Tribunal du Travail de et à Luxembourg par la partie défenderesse prouve à nouveau son acceptation expresse de la compétence territoriale du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, y compris nécessairement celui sur la résolution de son contrat de travail qui auraient tous les deux pour origine la même mise à pied du 7 juillet 2020.

La requérante conclut que la partie défenderesse a à l'audience du 10 novembre 2020 été non recevable, forclosé, sinon non fondée, à opposer une incompétence territoriale du tribunal de ce siège et surtout à poser une question préjudicielle à ce sujet.

La partie défenderesse a par courrier faxé au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 17 novembre 2020 répliqué qu'il y a pour la compétence territoriale du tribunal lieu de faire une distinction entre la situation où le tribunal est saisi par le salarié et celle où il est saisi par l'employeur.

Elle soutient que lorsque le salarié agit contre son employeur, l'article 47 du nouveau code de procédure civile fixe la compétence du tribunal au siège social de la société.

Elle fait cependant valoir que lorsque l'employeur agit contre le salarié, c'est l'article 22 du règlement (UE) n° 1215/2012 du Parlement Européen et du Conseil du 12 décembre 2012 qui fixe la compétence du tribunal.

Elle soutient dès lors que la compétence ratione loci revient en l'espèce au Tribunal du Travail de et à Esch-sur-Alzette.

B. Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que le fait pour la partie défenderesse d'avoir introduit une demande sur base de l'article L.415-10(3) du code de travail devant le Président du Tribunal du Travail de et à Luxembourg ne vaut pas acceptation de la compétence territoriale du Tribunal du Travail de et à Luxembourg saisi du fond du litige par son employeur étant donné qu'il s'agit de deux instances différentes, même si elles ont trait à la même affaire et se meuvent entre les mêmes parties.

Il doit en être décidé de même en ce qui concerne la demande de la partie défenderesse en obtention des indemnités de chômage complet qu'elle a introduite devant le Président de la juridiction du travail de et à Luxembourg.

En ce qui concerne ensuite les questions préjudicielles que la partie défenderesse entend voir poser à la CJUE, l'article 19, paragraphe 3, point b du traité sur l'Union européenne, ainsi que l'article 267 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, prévoient la compétence de CJUE pour se prononcer à titre préjudiciel sur l'interprétation des traités et sur la validité et l'interprétation du droit dérivé de l'Union européenne lorsqu'une décision sur un tel point est nécessaire pour qu'une juridiction nationale puisse trancher un litige qui lui est soumis.

La possibilité de soumettre une question préjudicielle à la CJUE est limitée aux questions qui mettent en cause l'interprétation des traités ou la validité et l'interprétation de l'intégralité du droit dérivé de l'Union européenne.

Le juge national dispose d'une certaine latitude pour poser une question préjudicielle à la CJUE.

Il peut être d'avis que le litige qui lui est soumis ne comporte aucune incidence en termes de droit communautaire et que la question d'un renvoi préjudiciel ne se pose pas.

Pour autant que le droit européen a une incidence sur le litige, le renvoi préjudiciel est facultatif pour les juridictions nationales dont les décisions peuvent faire l'objet d'un recours interne, ce qui signifie concrètement qu'elles peuvent elle-même opérer leur interprétation du droit de l'Union européenne.

Mais le renvoi est obligatoire pour les juridictions dites de dernière instance, contre les décisions desquelles aucun recours de droit interne n'est ouvert.

Or, le tribunal de ce siège est d'avis que le litige qui lui est soumis ne comporte aucune incidence en termes de droit communautaire.

Les deux parties au litige sont d'une part domiciliées au Grand-Duché de Luxembourg.

La partie défenderesse est d'autre part au vu des contestations de la requérante restée en défaut de prouver que cette dernière est professionnellement active dans différents Etats membres de l'Union européenne et qu'elle a elle-même travaillé dans différents pays de l'Union européenne.

La seule circonstance que la requérante reproche à la partie défenderesse d'avoir laissé sa fille conduire son véhicule de fonction en Allemagne sans son autorisation ne confère pas au litige une incidence communautaire.

A défaut de preuve de tout élément d'extranéité, le tribunal de ce siège considère que la question d'un renvoi préjudiciel ne se pose pas, de sorte qu'il y a lieu de rejeter la demande de la partie défenderesse tendant à faire poser des questions préjudicielles à la CJUE.

Les deux parties au litige étant domiciliées au Grand-Duché de Luxembourg, il y a encore lieu de faire application de l'article 47 du nouveau code de procédure civile pour déterminer la compétence territoriale du Tribunal du Travail.

Aux termes de l'article 47 du nouveau code de procédure civile

« En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu de travail.

Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal.

Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg.

Lorsque le lieu de travail n'est pas au Grand-Duché mais dans un pays membre de l'Union européenne, la compétence est déterminée par les règles inscrites au Règlement (CE) No 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.

Lorsque le lieu de travail n'est ni au Grand-Duché, ni dans un territoire couvert par le Règlement visé à l'alinéa 4, la compétence est déterminée par les règles inscrites à la Convention du 27 septembre 1968 concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale. »

Etant donné que d'après le point 1.2. du contrat de travail signé entre les parties au litige le 31 août 2012, « le salarié exercera en principe son activité au siège de la société à la commune où se trouve ce siège, sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg » et que le siège social de la requérante se trouve à K, soit dans l'arrondissement judiciaire de Luxembourg, c'est le Tribunal du Travail de et à Luxembourg qui est territorialement compétent pour connaître de la demande de la requérante.

Le Tribunal du Travail de et à Luxembourg doit partant se déclarer compétent *ratione loci* pour connaître de la demande de la requérante.

La demande, par ailleurs introduite dans les forme et délai de la loi, doit être déclarée recevable.

II. Quant à la demande de la requérante en résiliation judiciaire du contrat de travail de la partie défenderesse

A. Quant aux faits

La requérante, qui a engagé la partie défenderesse le 1^{er} septembre 2012 en qualité de « technico-commercial », l'a mise à pied par courrier daté du 7 juillet 2020, courrier qui est reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

B. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante a exposé sa demande dans sa requête, annexée au présent jugement.

En ce qui concerne le premier reproche qu'elle a formulée à l'encontre de la partie défenderesse dans la lettre de mise à pied du 7 juillet 2020, la requérante fait plus particulièrement valoir qu'un employeur ne peut pas rester à l'arrêt si un salarié est malade, mais qu'il doit continuer à servir ses clients et qu'il doit pouvoir le faire par un autre salarié.

En ce qui concerne le deuxième reproche repris dans la lettre de mise à pied, la requérante fait valoir qu'un salarié ne peut pas venir travailler pendant son incapacité de travail pour cause de maladie et aller visiter des clients.

En ce qui concerne le troisième reproche énoncé dans la lettre de mise à pied relatif au fait que la partie défenderesse aurait emporté les anciens compteurs d'eau à la maison sans son autorisation, la requérante fait valoir que la faute ainsi commise par la partie défenderesse est la plus grave.

La requérante donne encore à ce sujet à considérer que la partie défenderesse a admis devant témoin qu'elle a pris les compteurs litigieux alors qu'elle aurait été d'avis qu'elle n'était pas assez payée.

En ce qui concerne les deux derniers reproches contenus dans la lettre de mise à pied du 7 juillet 2020, la requérante fait valoir que la partie défenderesse ne pouvait pas utiliser son véhicule de service à des fins privées.

La requérante entend prouver sa version des faits par les pièces qu'elle a versées au dossier, sinon formule encore à cette fin une offre de preuve par audition de témoins.

La partie défenderesse fait en premier lieu valoir que la mise à pied que la requérante a prononcée à son encontre par courrier du 7 juillet 2020 est abusive pour être intervenue pendant la protection dont elle aurait bénéficié en vertu de l'article L.415-10/(4) du code du travail.

Elle offre sa version des faits en preuve par audition de témoins pour autant que de besoin :

« Par courrier du 7 juillet 2020, la requérante a notifié à Monsieur A sa mise à pied avec effet immédiat reçue le 8 juillet 2020.

Monsieur A a informé son employeur en la personne de M de son arrêt de maladie, dès le premier jour de son absence, à savoir le 7 juillet 2020 à 9.00 heures du matin en présence de N.

En date du 8 juillet 2020, le certificat d'incapacité de travail a été déposé par Madame C au siège social à L- [...]. ».

Elle fait ensuite valoir que la requérante n'a pas énoncé les motifs de la mise à pied avec précision dans la lettre datée du 7 juillet 2020.

La partie défenderesse conteste finalement les fautes que la requérante lui a reprochées dans cette dernière lettre quant à leur matérialité et quant à leur gravité.

Elle fait en premier lieu valoir à ce sujet que les faits reprochés sous les points 6 et 7 de la lettre de mise à pied doivent être écartés alors qu'ils dépasseraient le délai d'un mois prescrit par L.415-10(4) du code du travail.

En ce qui concerne le premier fait que la requérante lui a reproché dans la lettre de mise à pied, la partie défenderesse fait valoir qu'elle ne s'est plaint de rien.

Elle fait valoir qu'elle s'est fait mettre en maladie parce qu'elle était une personne vulnérable et non pas parce qu'elle aurait été malade.

En ce qui concerne le deuxième fait que la requérante lui a reproché dans la lettre de mise à pied, la partie défenderesse, qui ne conteste pas avoir fait les offres indiquées dans cette dernière lettre, soutient qu'elle a tout fait pour l'entreprise.

Elle fait valoir qu'elle a rédigé les offres litigieuses pour que la société ne perde pas le client.

Elle soutient ainsi qu'elle l'a fait pour que la société fonctionne pendant la période difficile liée au COVID-19.

Elle fait encore valoir que son médecin a autorisé les sorties et que ces dernières lui ont même été recommandées.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle a visité le client avant qu'elle ne soit mis en incapacité de travail et qu'elle l'a visité avec son véhicule de fonction.

En ce qui concerne le troisième reproche que la requérante a formulé à son encontre dans la lettre de mise à pied, la partie défenderesse fait valoir qu'elle a remis à la société son laptop avec toutes les données des clients pour garantir la continuité du travail de la requérante et pour que cette dernière ne perde pas ses clients.

La partie défenderesse conteste ensuite avoir commis un vol domestique.

Elle soutient qu'elle a pu prendre les compteurs en question en vertu d'un usage applicable dans l'entreprise.

Elle se base sur les attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier afin de prouver cette dernière affirmation.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a pris que deux à trois compteurs, de sorte que les faits ne seraient pas suffisamment graves pour justifier une mise à pied et la résiliation consécutive de son contrat de travail.

La partie défenderesse fait encore valoir à ce sujet que la requérante n'a jamais déposé plainte pour vol.

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet que les faits se sont produits trois semaines avant que sa mise à pied ne soit prononcée, de sorte que le caractère de gravité de la faute serait atténué par le fait que la requérante ne l'a sanctionnée que trois semaines après.

La partie défenderesse fait ensuite valoir qu'elle a contesté l'avertissement du 8 mai 2020 et que la requérante n'a jamais répondu à ses contestations pour retenir que cette dernière les a admises.

La partie défenderesse conteste encore les deux derniers faits retenus dans la lettre de mise à pied du 7 juillet 2020.

Elle donne à considérer qu'elle a utilisé son véhicule de service pendant huit années à des fins privées et que jamais personne ne lui a dit que ce dernier ne pouvait être utilisé qu'à des fins professionnelles.

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet que les problèmes ont commencé à partir du moment où elle a été nommée délégué du personnel et que la requérante a ainsi voulu se séparer d'elle pour cette raison.

La partie défenderesse soutient finalement que si les reproches que la requérante a formulés dans la lettre de mise à pied du 7 juillet 2020 étaient avérés, ils ne sont pas suffisamment graves pour justifier la résolution de son contrat de travail.

La partie défenderesse conclut que la mise à pied est abusive et elle demande à voir rejeter la demande de la requérante en résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Elle demande ainsi à voir décider que la relation de travail entre les parties au litige continue, à se voir réintégrer dans la société, à se voir payer ses salaires à partir du 7 juillet 2020 et à voir constater qu'elle est toujours délégué du personnel jusqu'aux élections suivantes.

La requérante soutient quant à elle qu'elle a indiqué les motifs de la mise à pied de la partie défenderesse avec précision dans la lettre datée du 7 juillet 2020.

Elle fait ensuite répliquer qu'elle n'avait au moment où elle a prononcé la mise à pied de la partie défenderesse aucune information quant à une éventuelle incapacité de travail de cette dernière.

Elle se réfère à l'attestation testimoniale de S et de N afin de prouver que la partie défenderesse ne l'a lors de sa mise à pied du 7 juillet 2020 pas informée du fait qu'elle était malade.

La requérante fait ensuite valoir que la partie défenderesse ne lui a à cette dernière date pas non plus remis de certificat médical.

La requérante demande encore le rejet de l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse pour être contredite pas les éléments de la cause et notamment par les attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier.

La requérante offre finalement sa version des faits en preuve par l'audition des témoins S et N.

En ce qui concerne ensuite le premier fait qu'elle a reproché à la partie défenderesse dans la lettre de mise à pied du 7 juillet 2020, la requérante donne à considérer qu'elle a donné à ce sujet une « Kontexterklärung ».

Elle fait ensuite valoir que ce fait a été indiqué dans le délai d'un mois prescrit par l'article L.415-10(4) alinéa 2 du code du travail.

Elle fait finalement encore valoir à ce sujet que le comportement de la partie défenderesse a été contradictoire.

Elle fait valoir que la partie défenderesse, déclarée incapable de travailler pour cause de maladie, ne pouvait pas venir travailler, peu en importerait la cause qu'elle aurait d'ailleurs ignorée.

En ce qui concerne le reproche relatif aux anciens compteurs, la requérante fait valoir qu'il a jusqu'à la fin de l'année 2019 été d'usage de conserver les compteurs dans le dépôt.

Elle fait cependant valoir que depuis cette époque, fin 2019, les anciens compteurs ne sont plus conservés dans le dépôt de la société, mais qu'ils sont périodiquement liquidés par recyclage.

Elle fait partant valoir que la partie défenderesse n'avait pas le droit de prendre ces compteurs pour son usage privé.

Elle offre ces faits en preuve par une offre de preuve par audition de témoins.

La requérante fait finalement valoir à ce sujet que les attestations testimoniales que la partie défenderesse a versées à ce sujet sont sans pertinence.

Elle fait valoir à ce sujet que les témoins de la partie défenderesse, qui auraient témoigné pour la période antérieure à la fin de l'année 2019, ne disent pas qu'il y avait un usage dans l'entreprise d'utiliser les anciens compteurs à des fins privées.

Ces témoins auraient seulement déposé que les compteurs devaient être restitués, c'est-à-dire donnés au patron.

La requérante fait ensuite valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'a jamais rendu les compteurs.

En réponse aux pièces encore versées par la partie défenderesse au dossier, la requérante offre finalement en preuve les faits suivants :

« Offre de preuve initialement scannée, retirée lors de l'anonymisation »

La requérante fait finalement valoir que le reproche relatif aux anciens compteurs est grave alors qu'un délégué du personnel doit donner l'exemple.

La requérante soutient ensuite que la partie défenderesse n'a pas rendu son laptop pour que la société puisse disposer des données des clients alors que ces dernières seraient stockées sur le serveur et qu'elle aurait de toute façon accès à ces données.

La requérante fait finalement valoir que les faits invoqués dans l'avertissement du 8 mai 2020 peuvent en application de l'article 415-10(4) alinéa 3 aussi être invoqués à l'appui de la mise à pied de la partie défenderesse.

La partie défenderesse fait répliquer que l'attestation testimoniale de S n'est pas pertinente alors qu'elle aurait en date du 7 juillet 2020 été chez le médecin, qu'elle n'aurait rejoint la réunion qu'à 10.00 heures et qu'elle n'aurait pas assisté au moment où elle aurait informé son employeur de son incapacité de travail pour cause de maladie.

Elle soutient à ce sujet que dans la réunion, on a eu connaissance de son certificat médical.

La partie défenderesse fait finalement valoir que les témoins de la requérante sont salariés de l'entreprise qui auraient fait leur attestation testimoniale sous pression.

C. Quant aux motifs du jugement

a) Quant à la protection édictée par l'article L.415-10(4) alinéa 1^{er} du code du travail

D'après 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 du code du travail, de notifier une mise à pied au délégué.

Il est partant interdit à l'employeur de notifier la mise à pied à un délégué lorsque ce dernier est malade et qu'il a respecté ses obligations d'information telles que prescrites par l'article L.121-6 du code du travail.

Or, la partie défenderesse est en l'espèce restée en défaut de prouver qu'elle a le 7 juillet 2020 avant 10.00 heures lors de sa réunion avec M et N informé son employeur du fait qu'elle était en incapacité de travail pour cause de maladie.

Son offre de preuve par audition de témoins que la partie défenderesse a formulée à cet égard doit en effet être rejetée pour être d'ores et déjà contredite par les attestations testimoniales de S et de N que la requérante a versées au dossier.

Il y a en effet lieu de prendre en compte ces deux attestations testimoniales alors qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que S et N ont fait leur attestation testimoniale sous pression.

S a ainsi dans son attestation testimoniale déposé de la façon suivante : « *Am 07 Juli 2020 um 11.45 Uhr hat Herr Y seine « mise à pied » erhalten. Anwesend in der Versammlung waren Herr Y, Herr M, sowie beide Personalvertreter Herr N und ich (S). Als Herr Y das Schreiben « mise à pied » von Herr M erhielt schmunzelte Herr Y nur und sagte « damit habe ich schon gestern gerechnet » und « jetzt wird es richtig abgehen ». Dann verliess Herr Y das Unternehmen. Herr Y hat sofort das Arbeitshandy, Schlüssel Büro, Schlüssel Auto und Badge abgegeben. Am Nachmittag vom 07 Juli 2020 kam er (Herr Y) noch einmal ins Büro um seinen Badge Alarm abzugeben. Einige Tage später kam dann eine Krankmeldung mit der Post datiert 07 Juli 2020. Am 06 Juli 2020 war Herr Y 8 Stunden auf der Arbeit sowie am 07 Juli 2020 um 8 Uhr. In diesem Gespräch vom 07 Juli 2020 um 11.45 Uhr hat Herr Y nicht erwähnt dass er krank wäre. ».*

Dans son attestation testimoniale, N a quant à lui relaté ce qui suit : « *Am 07. Juli 2020 hatten wir (M, S, Y und N um 11.45 H eine Versammlung wo Herr Y eine « Mise à pied » von Herr M erhielt. Frau S und ich (N) waren als Personalvertreter mit anwesend. Herr Y hat sich die « Mise à pied » durchgelesen, seine Reaktion war : „Ich hatte mir das schon gestern erwartet.*

Jetzt geht es richtig ab“. Daraufhin hat er sein Arbeitshandy abgegeben und hat den Arbeitsplatz verlassen. Nach ein paar Tagen wurde ich von Frau S informiert dass Herr Y einen Krankenschein geschickt hat, datiert mit dem 07 Juli 2020. Ich habe am 06 Juli 2020 den ganzen Tag mit Herrn Y gearbeitet sowie am 07. Juli morgens. Während der Versammlung am 07 Juli 2020 hat Herr Y zu keinem Moment gesagt dass er krank sei. ».

Il résulte ainsi de ces deux attestations testimoniales concordantes que la partie défenderesse n'a lors de la réunion du 7 juillet 2020, réunion qui s'est tenue à 11.45 heures, pas informé le gérant de la requérante, M, du fait qu'elle était malade.

Il ne saurait partant pas être reproché à la requérante d'avoir lors de cette réunion mis à pied la partie défenderesse en violation des dispositions de l'article L.415-10(4) alinéa 1^{er} du code du travail et le deuxième moyen de la partie défenderesse doit être rejeté.

b) Quant au respect de l'article L.415-10(4) alinéas 2 et 3 du code du travail

1) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse fait ensuite valoir que les deux derniers reproches repris dans la lettre de mise à pied du 7 juillet 2020 n'y ont pas été formulés dans le délai d'un mois prescrit par l'article L.415-10(4) alinéa 2 du code du travail.

La requérante soutient qu'étant donné que le dernier fait qu'elle a invoqué à l'appui de la mise à pied de la partie défenderesse a été invoqué dans le délai d'un mois prescrit par l'article L.415-10(4) alinéa 2 du code du travail, elle a en application de l'alinéa 3 du même article pu invoquer des fautes antérieures à l'appui de ce dernier fait.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.415-10(4) alinéas 2 et 3 du code du travail :

« 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 ».

Etant donné que les derniers faits que la requérante a reprochés à la partie défenderesse dans la lettre de mise à pied du 7 juillet 2020 datent du 16 juin 2020 et que la requérante les a partant invoqués dans le délai d'un mois précédant la mise à pied, cette dernière a pu invoquer des fautes antérieures à l'appui de la mise à pied de son salarié.

En ce qui concerne le troisième moyen de la partie défenderesse, le tribunal de ce siège fait partant siennes les plaidoiries de la requérante pour les adopter.

Le troisième moyen de la partie défenderesse doit partant également être rejeté.

c) Quant à la précision des motifs de la mise à pied

1) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse fait ensuite valoir que la requérante n'a pas invoqué les motifs de la mise à pied avec précision dans la lettre datée du 7 juillet 2020.

La requérante soutient au contraire que la lettre de mise à pied de la partie défenderesse est précise.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.415-10(4) du code du travail :

« En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté (...) 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. ».

A l'instar de la lettre de licenciement pour faute grave, la lettre énonçant les motifs de la mise à pied d'un délégué du personnel doit répondre aux exigences suivantes :

- elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part ;
- elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer à posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture ;
- elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

L'indication des motifs doit donc être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au délégué d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier, si la mise à pied est intervenue pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou si elle constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La lettre de mise à pied d'un salarié est partant précise si l'employeur y a indiqué la nature des fautes qu'il reproche au salarié, les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes, ainsi que les circonstances de nature à attribuer aux fautes ainsi commises le caractère d'un motif grave.

En ce qui concerne le premier et le deuxième reproche que la requérante a formulés à l'encontre de la partie défenderesse dans la lettre de mise à pied du 7 juillet 2020, si la requérante a indiqué dans la lettre de mise à pied la nature des fautes qu'elle reproche à la partie défenderesse et qu'elle y a suffisamment précisé les circonstances de fait et de temps ayant entouré les faits reprochés, elle n'y a pas indiqué les circonstances de nature à attribuer aux fautes ainsi commises le caractère d'un motif grave.

En ce qui concerne ensuite le sixième reproche que la requérante a formulé à l'encontre de la partie défenderesse dans la lettre de mise à pied du 7 juillet 2020, la requérante n'a dans cette lettre pas indiqué avec précision la date à laquelle elle aurait été informée par la police allemande du fait que la partie défenderesse a laissé sa fille conduire son véhicule de fonction, de sorte que le tribunal de ce siège n'est au vu de l'ancienneté du fait reproché pas en mesure d'apprécier s'il est trop ancien pour pouvoir être invoqué à l'appui de la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail de la partie défenderesse.

Les autres faits que la requérante a reprochés à la partie défenderesse dans la lettre du 7 juillet 2020 y sont cependant indiqués avec précision alors que la requérante y a indiqué la nature des fautes que la partie défenderesse aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps ayant entouré les fautes reprochées, ainsi que les circonstances de nature à attribuer aux fautes ainsi commises le caractère d'un motif grave.

Si le premier, le troisième et le sixième reproche de la mise à pied ne peuvent partant à défaut de précision pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé de la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail de la partie défenderesse, il n'en est pas de même des autres reproches qui ont été indiqués avec précision dans la lettre de mise à pied.

d) Quant au caractère réel et sérieux des motifs de la mise à pied

1) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse fait ensuite valoir que les faits invoqués par la requérante dans la lettre du 7 juillet 2020 ne justifient ni sa mise à pied, ni la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

La requérante soutient au contraire que les fautes qu'elle a reprochées à la partie défenderesse dans sa lettre de mise à pied sont suffisamment graves pour obtenir la résolution de son contrat de travail.

Elle entend prouver sa version des faits par les pièces qu'elle a versées au dossier et notamment par des attestations testimoniales.

2) Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu le caractère sérieux des motifs de la mise à pied, il est admis que les fautes du délégué du personnel 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 résiliation judiciaire du contrat de travail du délégué salarié, il faut que le fait lui imputé soit tel que son maintien dans l'entreprise ne peut plus être toléré plus longtemps sans nuire à cette dernière.

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 du travail d'apprécier sur base des éléments fournis par la partie demanderesse le bien-fondé de la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail.

Or, les faits reprochés à la partie défenderesse, pris dans leur ensemble et à les supposer établis, justifient la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Ainsi, en ce qui concerne le deuxième reproche dont fait état la lettre de mise à pied, la jurisprudence considère que lorsque le comportement du salarié pendant le congé maladie révèle que son état de santé ne lui interdisait pas d'accomplir sa prestation de travail, il apparaît que le salarié a commis un acte déloyal vis-à-vis de l'employeur.

C'est cet acte déloyal qui peut justifier une sanction disciplinaire.

En outre, les vols domestiques reprochés à la partie défenderesse, l'utilisation par la partie défenderesse de son véhicule de fonction à des fins privées sans l'autorisation de la requérante, ainsi que les refus d'ordre de la partie défenderesse qui est de nouveau entrée au local dépôt

de la société malgré l'interdiction de la requérante et qui a de nouveau subtilisé des compteurs d'eau malgré les remontrances de son employeur, justifient même après environ huit années de service la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

En effet, un travail irréprochable d'un salarié les premières années suivant son embauche ne permet pas d'excuser une mauvaise exécution du travail par la suite, le salarié pouvant avoir changé de comportement dans l'exécution de son travail qui ne saurait pas être excusé par son employeur dans le cas où il commet des manquements graves de nature à justifier son licenciement.

En ce qui concerne ensuite la réalité des motifs de la mise à pied, il échet en premier lieu de constater que la requérante a prouvé le deuxième reproche qu'elle a énoncé dans la lettre du 7 juillet 2020 par les pièces qu'elle a versées au dossier.

D'après les certificats médicaux que la requérante a versés au dossier, la partie défenderesse a en effet été en incapacité de travail pour cause de maladie du 8 au 21 juin 2020, puis du 22 juin au 5 juillet 2020.

Il résulte ensuite des pièces versées que la partie défenderesse a en date du 16 juin 2020 préparé un certain nombre d'offres pour le compte de la requérante, ceci alors qu'elle a été en arrêt de maladie.

La partie défenderesse ne conteste d'ailleurs pas cet état de choses mais elle fait valoir qu'elle l'a fait pour aider la requérante.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif aux compteurs d'eau que la partie défenderesse aurait subtilisés en date du 16 juin 2020, il résulte en premier lieu de l'avertissement que la requérante a adressé à la partie défenderesse le 8 mai 2020 que cette dernière a reçu l'interdiction de se rendre au local dépôt.

Il résulte ensuite des attestations testimoniales de Steffen THÜMMLER et de Jérôme DAX que la partie défenderesse s'est malgré cette interdiction rendue le 16 juin 2020 au local dépôt de la société, de sorte que le premier refus d'ordre est établi.

Il résulte encore de ces deux dernières attestations testimoniales que la partie défenderesse s'est rendue à ce local pour emporter des compteurs d'eau.

La partie défenderesse a fait valoir qu'elle a pu emporter les compteurs d'eau litigieux en vertu d'un usage.

Les attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier afin de prouver cette affirmation ne la démontrent cependant pas.

S'il résulte ainsi des attestations testimoniales de L, de MS et d'D que les compteurs d'eaux étaient rendus à la partie défenderesse, elle ne se prononce pas sur la question de savoir si cette dernière pouvait emporter ces compteurs pour son usage personnel.

B ne s'est dans son attestation testimoniale pas non plus prononcé sur la question de savoir si la partie défenderesse pouvait garder les compteurs d'eau qui lui étaient restitués.

L'attestation testimoniale de P n'est pas non plus pertinente et concluante à cet égard alors qu'il ne travaille en sa qualité d'agent immobilier pas dans la société de la requérante et qu'il n'est pas en mesure de se prononcer sur ce qui se passe dans cette dernière.

La partie défenderesse n'a partant pas réussi à établir qu'elle a eu le droit d'emporter des compteurs d'eau de la requérante à la maison.

Etant donné que les attestations testimoniales de la partie défenderesse n'infirmement pas celles de la requérante, le reproche relatif aux refus d'ordre de la partie défenderesse de pénétrer dans le local dépôt de la société et le reproche relatif à la subtilisation par la partie défenderesse de compteurs d'eau se trouvent établis.

En ce qui concerne finalement le dernier reproche formulé par la requérante à l'encontre de la partie défenderesse, cette dernière n'a pas contesté le relevé SKY COM du 25 février 2020 selon lequel elle aurait à cette date effectué avec son véhicule de fonction un trajet privé de 508,80 km.

La partie défenderesse fait cependant actuellement plaider qu'elle a été en droit d'utiliser son véhicule de fonction également à des fins privées, ce qu'elle reste cependant en défaut de démontrer.

Les témoins S, B et D se sont ainsi dans leur attestation testimoniale borné à déclarer que les commerciaux pouvaient utiliser leur véhicule de fonction également à des fins privées, ceci sans indiquer avec précision les faits qui auraient permis au tribunal de retenir que le requérant a également reçu l'autorisation de faire des déplacements privés avec sa voiture de service.

La partie défenderesse étant restée en défaut d'établir qu'elle avait reçu l'autorisation de la requérante d'utiliser sa voiture de service à des fins privées, la requérante a également prouvé le dernier reproche qu'elle a formulé à l'encontre de son salarié dans la lettre de mise à pied du 7 juillet 2020.

Le tribunal de ce siège considère partant que les motifs de la mise à pied d'ores et déjà prouvés par la requérante justifient la fin de la relation de travail entre les parties au litige.

Il y a partant lieu de déclarer la mise à pied intervenue à l'égard de la partie défenderesse en date du 7 juillet 2020 valable et de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail conclu entre les parties au litige avec effet au 7 juillet 2020.

A l'audience du 10 novembre 2020, la requérante a finalement demandé à voir réserver sa demande relative au remboursement des salaires jusqu'à ce que le volet relatif aux salaires soit toisé en appel.

Il y a lieu de réserver cette demande en l'état actuel de la procédure.

III. Quant aux demandes en allocation d'une indemnité de procédure

La requérante demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie défenderesse demande quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 2.200.- €.

Ces deux dernières demandes doivent être réservées en l'état actuel de la procédure.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

se déclare compétent ratione loci pour connaître de la demande de X;

déclare la demande de X recevable en la forme ;

déclare valable la mise à pied que X a prononcée à l'encontre d'Y par courrier du 7 juillet 2020 ;

prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail conclu entre X et Y le 31 août 2012 avec effet au 7 juillet 2020 ;

réserve toutes les autres demandes en l'état actuel de la procédure ;

refixe l'affaire à l'audience publique du **mardi, 30 mars 2021, 15.00 heures, premier étage, nouveau bâtiment JP (Plateau du Saint-Esprit), salle numéro JP.1.19**, pour continuation des débats.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS