

Répertoire no 2604/23

L-TRAV-457/23

ORDONNANCE

rendue le mardi, 17 octobre 2023

par Nous, Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de Luxembourg, assistée du greffier Yves ENDERS,

en application de l'article L.415-10 du code du travail, Livre IV - Représentation du personnel, Titre premier - Délégations du personnel, Chapitre V - Statut des délégués du personnel, Section 4. Protection spéciale contre le licenciement,

sur requête introduite par

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de son ancien employeur -dûment convoqué-:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Olivier WIES, 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 21 juillet 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du mardi, 7 août 2023.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 3 octobre 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Maximilien LEHNEN, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Olivier WIES.

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

L'affaire fut prise en délibéré par la Présidente du Tribunal du Travail et elle rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé,

l'ordonnance qui suit:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 21 juillet 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Président du Tribunal du Travail de céans pour voir ordonner, suite à sa mise à pied avec effet immédiat datée du 27 juin 2023, le maintien de son salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige.

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.

Elle demande finalement l'exécution provisoire de la présente ordonnance, sur minute et avant enregistrement.

I. Quant à la demande en maintien du salaire

A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante a exposé sa demande, ainsi que les moyens à l'appui de cette dernière, dans sa requête, annexée au présent jugement.

Elle fait plus particulièrement exposer

- qu'elle est entrée au service de la partie défenderesse le 1^{er} octobre 2016 en qualité d'« employée polyvalente » ;
- qu'elle a été candidate aux élections sociales en 2019 et qu'elle a été élue comme déléguée du personnel ;
- que par courrier recommandé du 19 juin 2023, la partie défenderesse l'a licenciée avec préavis ;
- que par courrier du 21 juin 2023, son syndicat a informé la partie défenderesse de l'interdiction de licencier un délégué du personnel ;

- que par courrier recommandé du 27 juin 2023, la partie défenderesse a annulé le licenciement du 19 juin 2023 et qu'elle a prononcé une mise à pied disciplinaire avec effet immédiat à son encontre.

La requérante fait ensuite valoir que la mise à pied est irrégulière pour être intervenue pendant la période de protection légale prévue aux articles L.121-6(3) et L.415-10(4) du code du travail.

A l'appui de son premier moyen, la requérante fait valoir qu'elle a été en incapacité de travail du 20 au 26 juin 2023, puis du 27 juin au 1^{er} juillet 2023.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse a été avertie le premier jour des périodes susmentionnées.

Elle fait encore valoir que les certificats médicaux attestant son incapacité de travail ont été remis dans le délai prévu à l'article L.121-6 du code du travail.

Elle fait en effet valoir qu'il résulte des pièces qu'elle a versées au dossier qu'elle a par courriels des 19 et 26 juin 2023 envoyé ses deux certificats médicaux à la partie défenderesse.

Elle fait finalement valoir qu'elle a pour ce faire utilisé la même adresse que celle utilisée par la partie défenderesse pour communiquer avec elle et que le moyen de communiquer par mail a été un moyen de communication agréé entre les parties.

Elle fait partant valoir que la partie défenderesse n'a en application des dispositions des articles L.415-10(4) et L.121-6(3) du code du travail pas été autorisée à prononcer à son égard une mise à pied.

Elle conclut partant que la mise à pied du 27 juin 2023 est d'ores et déjà irrégulière de ce fait.

Elle fait ensuite valoir que les motifs gisant à la base de la mise à pied du 27 juin 2023 ne sont pas indiqués avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

Elle fait en effet valoir que la lettre de mise à pied ne donne aucune précision sur le reproche relatif au dénigrement.

Elle fait ainsi valoir que la lettre de mise à pied n'indique pas quand elle aurait dénigré la société, ni ce qui aurait été dit concrètement.

Elle fait ainsi encore valoir que la lettre de mise à pied lui reproche d'avoir à plusieurs reprises dénigré la société sans indiquer de dates précises à ce sujet.

Elle fait ensuite valoir que le nom des témoins n'est pas cité dans la lettre de mise à pied.

Elle fait ensuite valoir que la lettre de mise à pied n'indique pas non plus le nom des collègues et des nouveaux salariés qui auraient assisté à ces scènes.

Elle conclut partant à ce sujet qu'elle ne peut pas apprécier les fautes qu'elle aurait commises.

Elle fait ensuite valoir que les mises en garde ne sont pas versées.

Elle se demande ainsi quand et par qui ces mises en garde sont intervenues.

Elle fait ensuite valoir que la lettre de mise à pied indique qu'elle aurait recommencé, mais qu'elle n'indique rien sur la période antérieure.

Elle se demande ensuite combien de fois elle aurait recommencé durant la période allant du 5 au 18 juin 2023, devant qui elle aurait ainsi recommencé à dénigrer la société et dans quelles circonstances.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à l'étiquetage, la requérante fait valoir que la lettre de mise à pied n'indique pas quand ce poste aurait été mis en place, quand les clients se seraient plaints et à partir de quand ils se seraient plaints.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que les plaintes des clients ne sont pas versées par la partie défenderesse.

Elle conclut à ce sujet que la lettre de mise à pied est imprécise quant aux reproches formulés à son encontre.

Elle fait encore valoir que la mise à pied est irrégulière pour être basée sur des faits qui n'ont pas été invoqués dans le délai d'un mois prévu par l'article L.415-10(4) alinéa 2 du code du travail.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'est en l'espèce pas en mesure de déterminer si la mise à pied a été notifiée dans le délai d'un mois à partir du jour où la partie défenderesse a eu connaissance des faits qu'elle lui reproche.

Elle soutient en effet que les faits tels qu'elle lui sont reprochés dans la lettre de mise à pied ne sont pas datés.

Elle fait partant valoir qu'il faut dès lors considérer que la mise à pied a été notifiée en dehors du délai légal.

Elle fait finalement valoir que les caractères réel et grave des motifs de la mise à pied font défaut.

Elle conteste ainsi formellement les faits que la partie défenderesse a invoqués à l'appui de sa mise à pied.

Elle fait encore valoir que les faits ne justifient pas une mise à pied après sept ans d'ancienneté et qu'ils ne sont partant pas sérieux.

En ce qui concerne encore le premier avertissement, la requérante fait valoir que la partie défenderesse ne saurait pas lui reprocher d'avoir fumé à l'extérieur sur le parking de l'établissement.

La requérante donne finalement à considérer que la partie défenderesse a agi par une autre mesure disciplinaire.

Elle fait en effet valoir que la partie défenderesse l'a avant de la mettre à pied licenciée avec préavis avec dispense de le prester.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a invoqué aucun fait nouveau de nature à justifier sa mise à pied.

La requérante fait finalement valoir qu'à l'époque, les faits ne justifiaient aux yeux de la partie défenderesse qu'un licenciement avec préavis et non pas un licenciement avec effet immédiat.

La partie défenderesse se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la recevabilité et le bien-fondé de la demande de la requérante.

B. Quant aux motifs de l'ordonnance

a) Quant à la 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 défenderesse a mis la requérante à pied par courrier daté du 27 juin 2023.

Etant donné que la requérante, qui est déléguée du personnel, a déposé sa demande en maintien de son salaire au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 21 juillet 2023, elle a introduit sa demande dans le mois qui suit la mise à pied, conformément à la disposition légale précitée.

La demande est partant à déclarer recevable en la forme.

b) Quant au bien-fondé de la demande en maintien du salaire

D'après 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, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L.121-6, de notifier une mise à pied au délégué.

En outre, aux termes de l'article L.121-6 du code du travail :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.....

Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive..... ».

Or, il résulte des pièces versées par la requérante qu'elle a en date des 19 juin 2023 et 26 juin 2023 envoyé ses certificats médicaux d'incapacité de travail par mail au département des ressources humaines de la partie défenderesse, de sorte que cette dernière a été informée de l'incapacité de travail pour cause de maladie de sa salariée le premier jour de sa maladie, respectivement de la prolongation de sa maladie, et qu'elle a reçu ses certificats médicaux dans le délai de trois jours prescrit par l'article L.121-6 du code du travail.

La partie défenderesse a partant mis la requérante à pied pendant son incapacité de travail pour cause de maladie et ce contrairement aux dispositions des articles L.415-10(4) et L.121-6 du code du travail.

La partie défenderesse n'a partant de ce fait déjà pas démontré que la mise à pied qu'elle a prononcée à l'encontre de la requérante par courrier daté du 27 juin 2023 est régulière en apparence, de sorte qu'il y a lieu de faire droit à la demande de la requérante et d'ordonner le maintien de son salaire au-delà de la durée de trois mois en attendant la solution définitive du litige.

II. Quant à la demande de la requérante 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 s'oppose à la demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure.

Or, il est inéquitable de laisser à la charge de la requérante l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la requérante à la somme de 750.- €

PAR CES MOTIFS:

le juge de paix, Béatrice SCHAFFNER, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, statuant dans la matière réglée par l'article L.415-10 du code du travail, contradictoirement et en premier ressort ;

d é c l a r e la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

la déclare fondée ;

partant **o r d o n n e** le maintien de la rémunération de PERSONNE1.) au-delà de la durée de trois mois en attendant la solution définitive du litige ;

d é c l a r e fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 750.- €;

partant **c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance ;

o r d o n n e l'exécution provisoire de la présente ordonnance.

Ainsi prononcé en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix de Luxembourg, Cité Judiciaire, et a signé la présente ordonnance avec le greffier.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS