

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Rép.no.2981/23
L-TRAV-522/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 20 NOVEMBRE 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
Fernand GALES
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE ENTRE:

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Olivier WIES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEFENDERESSE

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

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 25 août 2023, sous le numéro fiscal 522/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 11 septembre 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 8 novembre 2023 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de et à Luxembourg en date du 25 août 2023, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a fait convoquer PERSONNE1.) devant le Tribunal du travail de ce siège pour voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail, conformément à l'article L.415-10 (5) du Code du travail.

La société requérante demande, en outre, la condamnation de PERSONNE1.) au paiement des frais et dépens et d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Elle demande finalement à voir ordonner l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries du 8 novembre 2023, PERSONNE1.) a reconventionnellement conclu à la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) a été engagée à compter du 1^{er} octobre 2016 en qualité d'employée polyvalente par la société requérante suivant contrat de travail à durée indéterminée du même jour.

Dans le cadre des élections sociales en 2019, PERSONNE1.) a été élue déléguée du personnel.

Par courrier du 19 juin 2023, la société SOCIETE1.) SARL a notifié à PERSONNE1.) son licenciement avec préavis.

Après avoir été rendue attentive aux dispositions de l'article L.415-10 (2) du Code du travail prohibant le licenciement d'un délégué du personnel, la société SOCIETE1.) SARL a notifié

par courrier du 27 juin 2023, censé annuler et remplacer le licenciement du 19 juin 2023, une mise à pied à PERSONNE1.).

La lettre de mise à pied est rédigée dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MISE A PIED

Par requête du 21 juillet 2023, PERSONNE1.) a saisi le Président du Tribunal du travail d'une requête en maintien de salaire au-delà de la période de trois mois suivant la date de la notification de la mise à pied.

Par ordonnance du 17 octobre 2023, le Président du Tribunal du travail a fait droit à cette demande et a ordonné le maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige.

III. Les moyens et prétentions des parties

Dans la requête en résiliation du contrat de travail, la société SOCIETE1.) SARL reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir respecté le calendrier des tâches et les consignes d'hygiène et plus particulièrement de ne pas avoir procédé au nettoyage des vestiaires et d'avoir fumé en dehors des zones où cela était autorisé. Malgré un avertissement écrit et plusieurs avertissements oraux, la défenderesse n'aurait pas amendé son comportement.

La société requérante soutient dans la requête que les manquements répétés de PERSONNE1.) aux directives de son supérieur hiérarchique auraient créé une situation insoutenable et préjudiciable.

PERSONNE1.) se rapporte à la sagesse du Tribunal en ce qui concerne la recevabilité de la requête de la société SOCIETE1.) SARL en la forme. En ce qui concerne le délai, elle confirme que la requête a effectivement été introduite dans le délai d'un mois à compter de la notification à la société SOCIETE1.) SARL de la convocation à comparaître devant le Président du Tribunal du travail pour voir statuer sur la demande en maintien de salaire.

Quant au fond du litige, PERSONNE1.) demande au Tribunal de déclarer non fondée la demande de résiliation du contrat de travail et de rappeler à la société employeuse que dans un tel cas, les effets de la mise à pied sont supprimés de plein droit.

La défenderesse fait plaider en premier lieu que la mise à pied est intervenue en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

A titre subsidiaire, elle est d'avis que la lettre de mise à pied ne répond pas aux exigences de précision imposées par la loi et la jurisprudence en la matière. Elle donne à considérer dans ce contexte que les motifs invoqués dans la requête ne s'identifient pas à ceux abordés dans la mise à pied du 27 juin 2023.

A titre plus suicidaire, PERSONNE1.) soutient que les motifs invoqués dans la mise à pied sont tardifs. En tout état de cause, à défaut pour la société SOCIETE1.) SARL d'avoir précisé la date à laquelle se seraient produits les faits dont elle fait état dans la lettre de mise à pied, il ne serait pas possible de vérifier qu'ils se sont produits dans un délai d'un mois avant la notification de la mise à pied.

La défenderesse soutient encore que les reproches contenus dans la lettre de mise à pied laissent d'être établis. Dans ce contexte, elle fait plaider que les attestations testimoniales versées par la société SOCIETE1.) SARL à l'appui de sa demande ne sont ni précises, ni pertinentes, ni concluantes.

En tout état de cause, et quand bien même les griefs énumérés dans la mise à pied seraient établis, ils n'en seraient pas pour autant d'une gravité suffisante pour justifier une rupture de la relation de travail. D'ailleurs, force serait de rappeler qu'en l'espèce, avant de procéder à une mise à pied, la société SOCIETE1.) SARL avait notifié un licenciement avec préavis. Comme il y aurait lieu d'admettre que cette sanction reposait sur les mêmes motifs, force serait d'en déduire que la société SOCIETE1.) SARL a implicitement, mais nécessairement reconnu que les faits gisant à la base de la mise à pied ne constituent pas des fautes graves susceptibles de justifier un licenciement avec effet immédiat. Or, les dispositions de l'article L.415-10 (4) ne s'appliquent qu'en cas de faute grave.

IV. Les motifs de la décision

A. Quant à la recevabilité de la requête de la société SOCIETE1.) SARL

Au vœu de l'article L.415-10 (5) du Code du travail, la demande en résiliation du contrat de travail doit être introduite par l'employeur au plus tard dans le mois à compter de la notification de la convocation à comparaître devant le Président de la juridiction du travail saisi par le salarié mis à pied d'une demande de maintien de salaire.

En l'espèce, les parties ont été convoquées à l'audience du 7 août 2023 par convocation émanant du greffe du Tribunal de paix de Luxembourg datée du 24 juillet 2023 (pièce 7 de Maître Wies). Il est dès lors établi que cette convocation a, au plus tôt, pu être notifiée à la société SOCIETE1.) SARL le lendemain, à savoir le 25 juillet 2023. Il s'ensuit que la requête de la société SOCIETE1.) SARL tendant à la résiliation du contrat de travail a été déposée dans le délai d'un mois prévu à l'article L.415-10 (5) du Code du travail.

Dans la mesure où la requête satisfait également aux conditions de forme prévues par la loi, il y a lieu de constater que la demande en résiliation du contrat de travail est recevable.

B. Quant au fond

L'article L.415-10 (4) dispose notamment que « 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 ».

L'article L.121-6 (3), auquel renvoie expressément l'article L.415-10 (4), interdit à l'employeur dûment averti de l'état d'incapacité de travail ou en possession d'un certificat médical d'incapacité de travail de licencier un salarié, même pour motif grave.

Pour pouvoir bénéficier de la protection légale contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail, le salarié a l'obligation non seulement d'informer son employeur de son incapacité de travail dès le premier jour, mais il doit également lui soumettre un certificat médical dans les trois jours au plus tard.

L'information donnée par le salarié le premier jour de son incapacité de travail lui permet, dans un premier temps, de bénéficier d'une protection contre le licenciement jusqu'au troisième jour. Cette protection ne cesse que si au troisième jour le certificat médical prescrivant l'arrêt de travail n'est pas parvenu à l'employeur.

Les mêmes règles sont applicables en cas de prolongation d'un arrêt de travail.

Il appartient au salarié qui se prévaut de la protection prévue à l'article L.121-6 du Code du travail de prouver qu'il a satisfait aux conditions posées par cette disposition.

En l'espèce, PERSONNE1.) verse deux certificats d'incapacité de travail. Le premier certificat est daté du 19 juin 2023 et porte sur la période du 20 au 26 juin 2023, tandis que le second est daté du 26 juin 2023 et porte sur la période du 27 juin au 1^{er} juillet 2023 (pièce 5 de Maître Lehnen).

Pour prouver que la société SOCIETE1.) SARL a été prévenue dès le premier jour de l'incapacité de travail, respectivement de la prolongation de l'arrêt de travail, la défenderesse verse deux captures d'écran de messages électroniques contenant en pièce jointe des certificats médicaux adressés à l'adresse électronique « MAIL1.) ». Le premier message date du 19 juin 2023 à 21.42 heures et le second date du 26 juin 2023 à 11.57 heures.

PERSONNE1.) produit également une capture d'écran d'un message électronique qui lui a été adressé par son employeur par le biais de l'adresse électronique « MAIL1.) » afin d'établir que les messages des 19 et 26 juin 2023 ont bien été adressés à une adresse valable de la société employeuse.

A l'audience des plaidoiries du 8 novembre 2023, le mandataire de la société SOCIETE1.) SARL a reconnu expressément que la société employeuse a reçu communication des deux certificats d'incapacité de travail prémentionnés et il s'est rapporté à la sagesse du Tribunal en ce qui concerne le moyen tiré d'une violation de la protection prévue à l'article L.121-6 du Code du travail.

Le Tribunal constate dès lors à la lecture des pièces produites par PERSONNE1.) qu'à la date de la mise à pied, le 27 juin 2023, la société SOCIETE1.) SARL avait été valablement informée la veille de la prolongation de l'arrêt de travail à compter du 27 juin 2023 de sorte qu'à cette date PERSONNE1.) était protégée contre une mesure de licenciement ou de mise à pied de l'article L.415-10 (4) du Code du travail.

Il y a partant lieu d'annuler la mise à pied immédiate du 27 juin 2023 et de rejeter la demande de la société SOCIETE1.) SARL tendant à la résiliation du contrat de travail.

Il convient de rappeler que l'annulation de la mise à pied immédiate entraîne la suppression de plein droit des effets de celle-ci.

Il convient encore de rappeler qu'en cas de rejet de la demande en résolution du contrat de travail, la réintégration est de droit.

Au vu de l'issue du litige, la partie demanderesse est à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure, la condition d'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

En revanche, il y a lieu de faire droit à la demande reconventionnelle de PERSONNE1.) en paiement d'une telle indemnité étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer la défense de ses intérêts. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité à 750 euros.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en la forme ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en résiliation du contrat de travail de PERSONNE1.) et en déboute ;

annule la mise à pied intervenue à l'égard de PERSONNE1.) le 27 juin 2023 ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 750 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 750 euros à titre d'indemnité de procédure ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assisté du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.