

Texte pseudonymisé

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

Rép.no.3152/23

ORDONNANCE

rendue à l'audience publique du lundi, le 4 décembre 2023
par Béatrice HORPER, juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN

en application de l'article L.415-10 (4) du Code du travail

DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

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

ET:

HÔPITAL1.)

fondation établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.) représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la cour, les deux demeurant à Strassen.

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 19 septembre 2023 sous le numéro fiscal 566/23.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 11 octobre 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 22 novembre 2023 à laquelle les parties furent entendues 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,

L'ORDONNANCE QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 19 septembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son employeur, la fondation HÔPITAL1.) (ci-après « la fondation HÔPITAL1.) ») devant la présidente du Tribunal du travail pour voir ordonner le maintien de sa rémunération au-delà de la durée de trois mois en attendant la solution définitive du litige opposant les parties.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement à voir ordonner l'exécution provisoire de la décision.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la fondation HÔPITAL1.) par contrat à durée indéterminée du 1^{er} juin 2016 en qualité d'« employée administrative affectée au service Administration HÔPITAL1.) ».

Dans le cadre des élections sociales organisées en mars 2019, elle a été élue déléguée du personnel.

Par courrier du 23 août 2023, la fondation HÔPITAL1.) a notifié à la requérante une mise à pied dans les termes suivants :

SCAN DE LA MISE A PIED

III. Les moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) conclut sur base de l'article L.415-10(4), alinéa 4 à voir ordonner le maintien de son salaire au-delà du délai de 3 mois en attendant la solution définitive du litige.

La requérante soutient, en premier lieu, que les reproches invoqués dans la mise à pied sont tardifs. Dans ce contexte, elle relève en particulier que l'audit auquel fait référence la fondation HÔPITAL1.) dans la mise à pied n'est pas daté, qu'il ne contient aucun fait daté ; la date à laquelle la fondation défenderesse aurait eu connaissance des conclusions de cet audit ne résulterait d'aucun élément du dossier non plus.

Par ailleurs, la lettre de mise à pied ne satisferait pas à l'exigence de précision de la loi et de la jurisprudence en matière de mise à pied avec effet immédiat d'un délégué du personnel. En effet, alors qu'il serait reproché à la requérante d'avoir « de manière répétée » emmené des dossiers de patients à son domicile, la mise à pied n'indiquerait, outre la date du 26 juillet 2023, aucune date à laquelle cela se serait produit et elle ne renseignerait pas non le nombre de fois où cela serait arrivé.

L'extrait du rapport d'audit repris dans la lettre n'indiquerait pas l'identité des salariés qui y sont visés, cet extrait serait par ailleurs libellé dans des termes vagues et généraux.

La requérante conteste également la matérialité des faits qui lui sont reprochés. Elle reconnaît effectivement avoir emporté des dossiers de patients chez elle le 25 juillet 2023, mais elle conteste avoir agi délibérément. Dans ce contexte, elle explique qu'elle travaille dans le bureau dit « accueil 1 » et qu'elle devait faire sortir du courrier le soir du 25 juillet 2023. Or, pour ce faire, elle devrait transférer le courrier de « l'accueil 1 » vers un autre bureau (« l'accueil 2 »), se trouvant à une minute de marche, dans un autre bâtiment, afin de le glisser dans une case destinée à recevoir le courrier à expédier. C'est en quittant son poste de travail, le soir après son service, qu'elle en aurait profité pour passer au bureau « accueil 2 » et y déposer le courrier. Outre, le courrier qui devait sortir, elle aurait ramené d'autres documents destinés à être déposés au bureau de l'accueil 2, parmi ces documents se trouvaient des dossiers de patients.

Le même soir, elle aurait également pris avec elle des documents de la délégation du personnel, qu'elle devait effectivement ramener chez elle. Arrivée au bureau de l'accueil 2, elle y aurait déposé le courrier et les documents qui devaient y être remis. Par mégarde, elle aurait cependant omis de déposer les dossiers des patients qui se trouvaient sous les documents de la délégation du personnel qu'elle devait emmener à son domicile. Contrairement aux affirmations de la partie défenderesse, ces dossiers ne seraient pas colorés, il s'agirait uniquement de fardes plastifiées transparentes de sorte que leur présence sous la pile de documents de la délégation du personnel serait passée inaperçue. PERSONNE1.) soutient qu'elle n'a jamais eu l'intention d'emporter chez elle ces dossiers. La partie défenderesse resterait d'ailleurs en défaut d'expliquer quel aurait été son intérêt d'emmener de tels documents chez elle.

PERSONNE1.) est par ailleurs d'avis que les faits ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier la rupture avec effet immédiat de la relation de travail. Dans ce contexte, elle donne à considérer qu'il ne lui est pas reproché d'avoir divulgué des informations couvertes par le

secret professionnel et qu'il résulte des éléments de la cause que les dossiers pouvaient facilement être reconstitués.

La fondation HÔPITAL1.) conclut à voir débouter la requérante de sa demande en maintien de salaire en insistant sur le fait que PERSONNE1.) reconnaît la matérialité du reproche d'avoir fait sortir des dossiers de patients couverts par le secret médical de l'enceinte de l'établissement hospitalier.

Elle conteste par ailleurs, les explications fournies par la requérante en soutenant qu'il n'existait pas de raison pour la requérante de déplacer des dossiers « actifs » du bureau de l'accueil 1 vers celui de l'accueil 2. Seuls des dossiers destinés aux archives devraient y être rangés dans une case spécifique. Or, en l'espèce, les dossiers emmenés par la requérante n'étaient pas destinés aux archives de sorte que l'explication donnée par PERSONNE1.) ne serait pas crédible.

La partie défenderesse soutient également, contrairement aux plaidoiries de la requérante, que les dossiers des patients se trouvent dans des fardes colorées de sorte qu'ils ne sauraient passer inaperçus dans une pile d'autres documents.

En tout état de cause, la fondation HÔPITAL1.) est d'avis qu'au vu de la nature strictement confidentielle des informations contenues dans un dossier médical, il aurait appartenu à la requérante, qui fait par ailleurs partie du conseil pour la protection des données, de les ramener immédiatement après avoir découvert qu'elle les avait emmenés chez elle. Or, force serait de constater qu'elle se serait contentée d'attendre le lendemain matin.

La fondation défenderesse donne encore à considérer qu'au lieu de faire profil bas après cet incident, la requérante aurait dans un premier temps menti à sa supérieure hiérarchique en niant avoir emporté des dossiers de patients chez elle avant de se lancer dans une véritable « chasse au traître » pour découvrir laquelle de ses collègues avait révélé les faits à ladite supérieure hiérarchique.

Force serait finalement de relever que PERSONNE1.) aurait reconnu que cela n'était pas un fait isolé. En effet, dans le cadre de ses explications, la requérante aurait reconnu qu'elle avait déjà emporté des dossiers médicaux à son domicile par le passé, en soutenant que cela était autorisé pendant la crise du COVID pour permettre le télétravail, ce que la fondation HÔPITAL1.) conteste formellement.

IV. Les motifs de la décision

L'article L.415-10 (4) dispose :

« 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.

Pendant les trois mois suivant la date de la notification, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si le contrat était maintenu. Ces salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué.

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.

Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 4.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 5 et 6 est irréversible ».

En l'espèce, la requête en maintien de salaire a été introduite dans le délai d'un mois prévu à l'article L.415-10 (4), alinéa 5 du Code du travail. Elle satisfait par ailleurs aux exigences de forme. Il y a dès lors lieu de constater qu'elle est recevable.

Dans le cadre d'une demande en maintien de salaire, le président du Tribunal du travail doit se limiter à vérifier s'il existe une apparence de régularité de la mise à pied. La charge de la preuve pèse sur l'employeur qui a prononcé la mise à pied ; il lui appartient de soumettre au juge les éléments 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 qui lui sont soumis pour admettre ou refuser la demande en maintien de la rémunération.

En cas de doute sur la régularité de la mise à pied, l'employeur doit être condamné à maintenir la rémunération du salarié protégé.

Dans ce contexte, il y a lieu de relever en premier lieu qu'il résulte de la lettre de mise à pied que l'élément déclencheur de celle-ci s'est produit le 26 juillet 2023 lorsqu'il s'est avéré que PERSONNE1.) avait emmené à son domicile des dossiers de patients.

PERSONNE1.) ne conteste pas avoir emporté des dossiers de patients chez elle. Elle ne conteste pas non plus que cela s'est produit le 25 juillet 2023 et que sa supérieure hiérarchique en a été informée le lendemain. Il résulte par ailleurs des éléments de la cause que PERSONNE1.) avait déjà fait l'objet d'avertissements écrits en date des 13 juin 2019 et 4 juillet 2022.

Les circonstances exactes qui ont conduit PERSONNE1.) à emporter les dossiers à son domicile le soir du 25 juillet 2023 ainsi que la question de savoir s'il s'agit d'une faute grave

justifiant la résiliation immédiate du contrat de travail relèvent de la compétence du Tribunal du travail saisi du fond du litige. Il en va de même de la question de l'incidence éventuelle des avertissements antérieurs sur l'appréciation de la gravité des faits.

Pour l'heure, force est de constater qu'une apparence de régularité de la mise à pied résulte des éléments de la cause de sorte que la demande en maintien du salaire au-delà du délai de trois mois de l'article L.415-10 (4), alinéa 4 du Code du travail doit partant être déclarée non fondée.

La demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge de PERSONNE1.), conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS:

Nous, Béatrice HORPER, Juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, statuant dans la matière réglée par l'article L.415-10 (4) du Code du travail, contradictoirement et en premier ressort ;

déclarons recevable en la forme la demande de PERSONNE1.) en maintien de son salaire au-delà du délai de trois mois prévu à l'article L.415-10 (4), alinéa 4 du Code du travail ;

la déclarons non fondée et en déboutons ;

déclarons non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et en déboutons ;

laissons les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

Ainsi fait, jugé, prononcé et ordonné par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN, qui ont signé la présente ordonnance, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix de Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.