

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 650/24

ORDONNANCE

rendue à l'audience publique du mercredi, le 21 février 2024
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 D-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée Krieg Avocat Conseil, établie au 9, Avenue Jean-Pierre Pescatore, L-2324 Luxembourg, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B276793, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

ET:

SOCIETE1.) SARL

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Nora HERRMANN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître François TURK, avocat à la cour, les deux 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 10 novembre 2023 sous le numéro fiscal 680/23.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 4 décembre 2023. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 12 février 2024 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 10 novembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL 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.

Le requérant 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.

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

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SARL à compter du 1^{er} septembre 2014 en qualité d'employé technique.

Dans le cadre des élections sociales organisées en mars 2019, il a été élu délégué du personnel.

Par courrier du 20 octobre 2023, la société SOCIETE1.) SARL a notifié au requérant 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.

Le requérant conteste, en premier lieu, les reproches invoqués dans la mise à pied quant à leur matérialité. Il est par ailleurs d'avis que quand bien même ces griefs seraient établis, ils ne sauraient être qualifiés de fautes graves justifiant la résiliation de son contrat de travail.

PERSONNE1.) affirme que depuis l'arrivée du nouveau gérant, et plus particulièrement depuis son élection en tant que délégué du personnel, il fait l'objet d'un harcèlement moral. Bien que dénoncé à la société employeuse par une organisation syndicale, le harcèlement aurait perduré de sorte que le mandataire du requérant aurait adressé une nouvelle dénonciation à la société SOCIETE1.) SARL en date du 28 août 2023. Ce courrier ainsi que ces 20 annexes sont versés au débat par le requérant. Parmi les actes de harcèlement dénoncés, le requérant fait état du retrait d'un véhicule de fonction dont il aurait bénéficié depuis son arrivée au sein de la société en 2014, de la suppression d'un solde de congé, de sanctions qu'il estime injustifiées, mais également « d'une mise au placard ». Il résulterait d'ailleurs de la mise à pied elle-même que le requérant était affecté à des tâches qui n'avaient rien à voir avec ses fonctions (nettoyage de la pergola, la réparation de la serrure de l'atelier). A ce sujet, PERSONNE1.) explique qu'à son retour d'un arrêt de travail pour raison de santé, la société employeuse ne lui aurait plus fourni de travail correspondant à ses fonctions ; on lui aurait demandé de rester assis sur une chaise pendant toute la journée ou assigné à des travaux de nettoyage. Alors que la société employeuse aurait justifié ce traitement par le fait qu'une visite auprès du médecin du travail était nécessaire avant que le requérant ne puisse être réaffecté à des tâches habituelles, elle n'aurait fait aucune diligence pour fixer un rendez-vous auprès du médecin du travail compétent et ainsi mettre fin à l'oisiveté qu'elle imposait à son salarié. C'est PERSONNE1.) lui-même, excédé par la situation, qui aurait pris l'initiative d'organiser cette visite médicale à la suite de laquelle le médecin du travail aurait d'ailleurs confirmé son aptitude à exécuter les tâches prévues par son contrat de travail.

C'est dans ce cadre délétère que s'inscrirait la mise à pied du 20 octobre 2023, il s'agirait d'une mesure de représailles suite à la dénonciation du harcèlement. C'est également dans ce contexte qu'il y aurait lieu de replacer la plupart des griefs énoncés dans le courrier du 20 octobre 2023.

Le requérant est d'avis que les pièces versées en cause par la société SOCIETE1.) SARL pour établir l'apparence de régularité de la mise à pied ne seraient pas probantes. Ainsi, il donne à considérer qu'il ne résulte pas de l'attestation de PERSONNE2.) que celle-ci aurait été effrayée par le comportement du requérant en date du 26 septembre 2023. PERSONNE1.) fait par ailleurs plaider que la plainte pénale aurait été déposée par cette dernière sur instruction de la société SOCIETE1.) SARL pour les besoins de la cause.

Le requérant conteste également la version des faits du 29 septembre 2023 en affirmant que c'est PERSONNE3.) qui aurait été à l'origine de leur altercation verbale, il lui aurait fait un doigt d'honneur et l'aurait insulté de « fils de pute ».

PERSONNE1.) conteste tout caractère injurieux au courriel reproduit au point 3 de la lettre de mise à pied. Il donne à considérer que la société SOCIETE1.) SARL reconnaît elle-même dans la lettre de mise à pied qu'elle ne respecte pas son obligation légale de s'acquitter du salaire au plus tard le dernier jour du mois. Le requérant conteste par ailleurs que personne ne se soit

jamais plaint de cette situation. En tout état de cause, et quand bien même cela n'aurait pas été le cas, cela n'aurait aucune incidence en l'espèce ; le requérant estime avoir été dans son droit d'attirer l'attention de la société employeuse sur l'irrégularité de sa pratique en la matière.

En ce qui concerne le quatrième grief, le requérant conteste la pertinence des faits relatés relatifs à des problèmes liés à son diabète. Ces événements, survenus plusieurs mois plus tôt, n'auraient aucun lien avec le fait reproché du 10 octobre 2023 à l'égard duquel le requérant exprime son incompréhension. Il est en effet d'avis qu'il ne saurait lui être reproché de ne pas avoir demandé de l'aide à son collègue. Eu égard aux indications figurant sur le bon d'intervention, son collègue devait participer à l'exécution des tâches sans qu'aucune invitation spéciale de sa part n'ait été nécessaire.

En ce qui concerne le dernier grief, le requérant donne en premier lieu à considérer que les faits sont antérieurs de près d'un an par rapport à la mise à pied. L'absence de toute réaction de la part de la société SOCIETE1.) SARL pendant une aussi longue période serait de nature à laisser penser que la société n'avait pas l'intention de faire de reproche à son salarié de ce fait.

Par ailleurs, le requérant estime que pour prouver ce reproche la société a eu recours à un moyen illicite. En effet, pour identifier le requérant, la société SOCIETE1.) SARL aurait adressé à la société SOCIETE2.) GmbH & Co. KG une copie de la carte professionnelle de PERSONNE1.), elle aurait dès lors communiqué, sans autorisation, des données à caractère personnel concernant le requérant.

Le requérant soutient également que l'usage du numéro de TVA de la société SOCIETE1.) SARL par les salariés était toléré, du moins avant l'arrivée du nouveau gérant, pour autant que la facture était réglée en liquide.

La société SOCIETE1.) SARL conclut au rejet de la demande du requérant.

Elle fait plaider que dans le cadre de la demande en maintien du salaire, le rôle du juge est limité à la vérification de l'existence d'une apparence de la régularité de la mise à pied. Il lui appartiendrait dès lors de vérifier si une mise à pied a été prononcée et si le salarié mis à pied est un délégué du personnel protégé contre le licenciement.

En l'espèce, force serait de constater que les deux conditions sont effectivement remplies et qu'il existe des pièces à l'appui des griefs énumérés dans la lettre de mise à pied. Il n'y aurait pas lieu d'entrer, à ce niveau du litige, dans les développements du requérant qui sont par ailleurs contestés.

Enfin, la société SOCIETE1.) SARL entend pointer ce qui constituerait selon elle une contradiction flagrante entre d'une part les affirmations de harcèlement moral du requérant et, d'autre part, le comportement que ce dernier adopte face à sa mise à pied. En effet, il serait parfaitement contradictoire pour un salarié de conclure à la poursuite de son contrat de travail, respectivement sa réintégration, alors qu'il affirme faire l'objet d'un harcèlement moral.

IV. Les motifs de la décision

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

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 ».

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.

Force est de constater en premier lieu qu'il résulte de la lettre de mise à pied qu'à l'époque des derniers faits reprochés, le requérant était affecté à des tâches qui n'entraient pas dans ces attributions normales. Interrogé à ce sujet à l'audience, le mandataire de la société SOCIETE1.) SARL a confirmé que cette dernière était d'avis qu'à la suite de la longue incapacité de travail du requérant, une visite auprès du médecin du travail était obligatoire et que dans l'attente des

conclusions de ce dernier, le requérant ne pouvait pas, notamment pour des raisons liées à sa propre sécurité, être affecté des tâches rentrant habituellement dans ses attributions et impliquant un déplacement sur des chantiers auprès des clients. Les affirmations du requérant selon lesquelles, la société défenderesse n'aurait pas fait les diligences nécessaires pour fixer un rendez-vous auprès du service de la médecine du travail compétent ont cependant été contestées.

Force est dès lors de constater, indépendamment de toute appréciation quant au fond de ce grief, qu'il devra nécessairement être replacé dans ce contexte.

En ce qui concerne le second grief, force est de constater que PERSONNE3.) indique dans son attestation que le requérant serait venu discuter avec son collègue au moment où ils étaient en train de charger un vitrage encombrant dans la camionnette, alors que ledit collègue, PERSONNE4.), indique dans son attestation qu'il était en train de discuter du chantier à venir avec PERSONNE3.) à ce moment-là. Les deux attestations ne donnent pas non plus la même description de l'altercation. Face aux contestations du requérant, il y a lieu de constater qu'il existe pour l'heure un doute quant au caractère justifié de ce grief.

Si l'appréciation du ton employé par le requérant dans le cadre de son courriel du 6 octobre 2023 relève du fond du litige, force est cependant de constater que ce courriel est en lien avec l'obligation légale faite à l'employeur par l'article L.221-1 du Code du travail de payer le salaire pour le dernier jour du mois au plus tard. Dans la mesure où la société employeuse reconnaît elle-même dans la mise à pied ne pas se plier à cette obligation, il existe également un doute quant à la légitimité de ce reproche.

Les arguments du requérant concernant le quatrième grief et plus particulièrement le reproche de pas avoir demandé de l'aide à un collègue alors même que le bon de travail prévoyait que le travail devait être exécuté à deux, sont également de nature à jeter un doute sur le caractère justifié de ce reproche.

Finalement, force est de constater que le dernier grief remonte à plus d'un an avant la mise à pied de sorte qu'il n'est pas établi pour l'heure qu'il n'encourt pas le reproche de tardiveté, l'article L.415-10 (4) prévoyant à son alinéa 2 que les fautes susceptibles de justifier la résiliation du contrat de travail ne peuvent être invoquées au-delà du délai d'un mois à compter du jour de leur découverte, à moins d'avoir fait l'objet de poursuites pénales, ce qui n'est pas établi en l'espèce.

Il suit des développements qui précèdent qu'il persiste en l'espèce un doute sur la régularité et la légitimité de la mise à pied notifiée à PERSONNE1.).

Dès lors que l'examen sommaire des éléments du dossier auxquels le président de la juridiction du travail a pu avoir égard ne permet pas de conclure, sans préjuger le fond, que la mise à pied que la société SOCIETE1.) SARL a prononcée à l'encontre de PERSONNE1.) le 20 octobre 2023 a une apparence de régularité, il y a lieu de faire droit à la demande en maintien du salaire au-delà du délai de trois mois prévu à l'article L.415-10(4), alinéa 4 du Code du travail.

En revanche, la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée dans la mesure où, à l'heure actuelle, la condition d'iniquité prévue à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'est pas établie dans son chef.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PARCESMOTIFS :

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 fondée ;

ordonnons le maintien de la rémunération de PERSONNE1.) au-delà de la durée de trois mois en attendant la solution définitive du litige;

ordonnons l'exécution provisoire de la présente ordonnance ;

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

condamnons la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

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.