

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1349/24

L-TRAV-114/24

ORDONNANCE

rendue à l'audience publique du lundi, le 22 avril 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 F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

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

ET:

SOCIETE1.) SA

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

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Gérard TURPEL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Gérard SCHANK, 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 16 février 2024 sous le numéro fiscal 114/24.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 11 mars 2024. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique extraordinaire du 16 avril 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 16 février 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son employeur, la société anonyme SOCIETE1.) SA 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 1.500 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 société SOCIETE1.) SA à compter du 29 mai 2012 en qualité de vendeuse.

Dans le cadre des élections sociales organisées en mars 2019, elle a été élue déléguée du personnel. Son mandataire a précisé, lors de l'audience du 16 avril 2024, que depuis le mois de novembre 2022, elle était déléguée libérée.

Par courrier du 24 janvier 2024, la société SOCIETE1.) SA 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 5 du Code du travail à voir ordonner le maintien de son salaire au-delà du délai de 3 mois en attendant la solution définitive du litige.

Elle conclut au rejet de l'attestation testimoniale versée par la société SOCIETE1.) SA (pièce 5 de Maître Schank) qui aurait été communiquée tardivement.

Quant au fond de l'affaire, la requérante donne à considérer, en premier lieu, que le reproche selon lequel elle n'aurait pas cherché le dialogue avec la société employeuse au sujet des résultats d'une enquête relative au bien-être au travail serait tardif. En effet, la société SOCIETE1.) SA resterait en défaut de préciser à quelle date ce fait se serait produit, il ne serait dès lors pas établi qu'il est antérieur de moins d'un mois à la mise à pied.

La requérante conteste également la précision de la lettre en ce qui concerne le reproche selon lequel elle aurait faussement prétendu que certains dossiers devaient faire l'objet d'une codécision. En effet, la société SOCIETE1.) SA omettrait de dresser une liste des dossiers en question de sorte qu'il serait impossible de prendre effectivement position sur ce point.

Le grief selon lequel la requérante n'aurait pas informé la société employeuse au sujet de ses déplacements sur les différents sites de l'entreprise manquerait également de précision. Alors que la lettre de mise à pied renvoie à ce sujet à un « relevé non exhaustif et parcellaire des visites de sites [...] », aucun des 12 documents annexés à la lettre ne correspondrait à un tel relevé. Dès lors, la société SOCIETE1.) SA resterait en défaut de citer le moindre exemple concret et circonstancié d'une visite sur un site dont elle n'aurait pas été informée.

La requérante conteste finalement la matérialité de tous les faits qui lui sont reprochés.

Dans ce contexte, elle soutient que les reproches relatifs à des notes d'information et à des tracts ne lui seraient pas imputables ; ces documents auraient été émis par la délégation du personnel et non pas par la seule requérante. Par ailleurs, la société SOCIETE1.) SA resterait en défaut de verser la plupart des notes dont elle fait état dans la mise à pied.

PERSONNE1.) conteste également avoir abusé de son mandat de déléguée du personnel pour faire campagne pour les élections de mars 2024 ; les divers tracts et notes dont la société reproche la distribution ou l'affichage auraient contenu des informations pratiques concernant les élections sociales notamment au sujet de la procédure à suivre pour participer au vote.

Le motif relatif à une communication concernant la mise en place d'un coffre-fort virtuel serait non fondé. En effet, la délégation du personnel se serait contentée d'informer les salariés de leur droit de refuser le procédé en question dans la mesure où l'article L.125-7 du Code du travail ne prévoit pas un tel mode de transmission de la fiche de paie. Cette analyse aurait d'ailleurs été récemment confirmée par un arrêt de la Cour d'appel.

La requérante conteste également le grief relatif au fait qu'elle n'aurait pas pointé à l'arrivée et au départ de l'entreprise. La société défenderesse resterait par ailleurs en défaut d'établir la matérialité de ce grief dans la mesure où les pièces versées à l'appui de ce reproche seraient contradictoires.

PERSONNE1.) soutient également que la société SOCIETE1.) SA ne saurait valablement lui reprocher de ne pas avoir pointé, au cours de la journée de travail, ses changements de service, c'est-à-dire ses déplacements d'un site de l'entreprise à un autre. A ce sujet, elle soutient qu'il ne résulte pas des éléments du dossier que le règlement intérieur (qui n'a pas été produit en pièce) prévoit une telle obligation. Elle indique également que par le passé, cette pratique de pointages et dépointages répétés aurait entraîné des problèmes de computation de son temps de

travail de sorte que, sur conseil de l'ITM, elle l'aurait abandonnée au profit d'une simple information à l'employeur de ses déplacements par voie de courriels. A cet égard, elle verse plusieurs courriels envoyés aux mois de novembre et décembre 2023 et de janvier 2024 (pièce 4 de Maître Lehnen).

La requérante conteste également toute entrave au bon fonctionnement de l'entreprise. Aucun élément susceptible d'étayer ce reproche ne serait produit en cause.

PERSONNE1.) réfute aussi toute intention dans son chef de porter atteinte à l'honneur et à la considération de la société employeuse et de ses représentants légaux (sixième reproche « atteinte à la probité professionnelle et violation de l'obligation de loyauté ») ; elle aurait œuvré dans l'unique intérêt des salariés, notamment ceux qui se seraient plaints de la communication tardive des plannings, sans aucune intention malveillante par rapport à la société employeuse.

Elle conteste également avoir manqué de respect à la société SOCIETE1.) SA ou à ses représentants (septième reproche : « manque de respect et attitude méprisante à l'égard des représentants de ma mandante et atteinte à leur autorité ») en donnant à considérer que les notes et courriels visés dans le cadre de ce reproche ont été émis par la délégation du personnel et non pas en son nom personnel et qu'ils font écho à des problèmes qui se sont effectivement posés. Aucune des communications visées ne contiendrait de propos méprisants ou irrespectueux.

La société SOCIETE1.) SA conclut au rejet de la demande en maintien de salaire.

Elle est d'avis que tous les griefs ont été énoncés avec la précision requise par la loi en la matière et elle conteste également les développements relatifs à une quelconque tardiveté. Elle est d'avis que quand bien même le reproche de ne pas avoir cherché le dialogue avec la société employeuse au sujet du résultat d'une enquête remonterait à plus d'un mois avant la mise à pied, il pourrait néanmoins être invoqué à l'appui de tous les autres faits qui se situeraient pour leur part dans le délai en question.

Elle conteste également l'argument de la requérante suivant lequel certains faits en lien avec des notes informatives ne lui seraient pas imputables au motif que ces notes auraient été émises par la délégation du personnel. En sa qualité de présidente de cette délégation, la requérante ne saurait se dédouaner de sa responsabilité en se cachant derrière la délégation. En tout état de cause, il y aurait lieu de retenir une co-responsabilité dans son chef.

La société SOCIETE1.) SA insiste en particulier sur les griefs relatifs aux déplacements de la requérante (troisième et quatrième reproches de ne pas avoir pointé lors de ses déplacements et de ne pas avoir satisfait à son obligation d'information de ces déplacements). Malgré des avertissements, PERSONNE1.) se serait obstinée à refuser de pointer ses départs et ses arrivées sur les différents sites de la société sur lesquels elle se déplaçait au cours de la journée. Elle se serait contentée d'envoyer des courriels laconiques ne permettant pas de déterminer précisément à quelle heure elle quittait un site et à quelle heure elle arrivait sur un autre site. Comme les courriels peuvent être envoyés de n'importe quel endroit, leur envoi ne permettrait même pas d'attester de présence de la requérante sur un site de l'employeur. Force serait encore de constater à la lecture des courriels versés par la requérante qu'elle déclare se rendre dans des villes où la société ne dispose ni d'un point de vente ni d'un point de production (ADRESSE3.), ADRESSE4.)). Il y aurait dès lors lieu de constater que ces absences n'étaient

pas justifiées ; la requérante aurait fait ce qu'elle voulait, quand elle voulait, et ceci en dépit de plusieurs avertissements de l'employeur l'invitant à se conformer à l'obligation de pointage.

IV. Les motifs de la décision

L'article L.415-10 (4) du Code du travail 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 que la lettre de mise à pied énumère 7 catégories de reproches. Il est fait grief à la requérante d'avoir :

1. commis un abus de mandat et de fonctions en promouvant ses propres intérêts électoraux et de ceux de l'ORGANISATION1.) dans le cadre de communications du 8 janvier 2024 et de la distribution de tracts le 19 janvier 2024 ;
2. violé le principe de bonne foi et l'esprit de coopération en incitant les salariés « à la révolte » au sujet de la mise en place d'un coffre-fort virtuel dans le cadre d'un processus de digitalisation de la fiche de salaire ;
3. omis délibérément de pointer à l'arrivée et au départ de l'entreprise et lors de déplacements sur d'autres sites de l'entreprise ;
4. méconnu son obligation d'informer l'employeur de ses déplacements au sein de l'entreprise conformément à l'article L.414-16 du Code du travail ;
5. porté atteinte, de manière répétée, au bon fonctionnement et au climat de travail au sein de l'entreprise en importunant les salariés pendant leur travail ou pendant leur pause dans la salle de repos ;
6. porté atteinte à l'honneur et à la considération des représentants de la société défenderesse en proférant des allégations ou insinuations injustifiées à leur égard notamment en laissant entendre dans une note « info délégation » que la société SOCIETE1.) SA ne respecterait pas le temps de travail de ses salariés ;
7. manqué de respect et d'avoir eu une attitude méprisante à l'égard des représentants de la société SOCIETE1.) SA et d'avoir atteint à leur autorité dans le cadre d'une note « info délégation » relative à la distribution de nourriture et dans un courriel dans lequel elle aurait exigé que des excuses soient présentées à des salariés dont les adresses électroniques personnelles avaient été malencontreusement divulguées.

A l'appui de ces reproches, la société SOCIETE1.) SA verse une farde de 5 pièces :

- le contrat de travail,
- la lettre de mise à pied avec ses 13 annexes,
- la requête du 16 février 2024 tendant au maintien du salaire,
- la convocation consécutive à cette requête,
- une attestation testimoniale rédigée par PERSONNE2.), la directrice des ressources humaines de la société SOCIETE1.) SA à laquelle sont annexés plusieurs documents

PERSONNE1.) conclut au rejet de la dernière pièce dans la mesure où celle-ci lui aurait été communiquée la veille de l'audience à 17.52 heures.

Le mandataire de la société SOCIETE1.) SA explique que cette communication est intervenue en réaction à la communication, par la partie requérante de sa pièce 4 (18 courriels que la requérante verse pour établir qu'elle a satisfait à son obligation d'informer son employeur de ses déplacements), qui lui aurait également été communiquée tardivement, à savoir, le vendredi

12 avril 2024 à 11.20 heures. Dans ces circonstances, il n'y aurait pas lieu de faire droit à la demande de rejet de sa pièce 5.

Aux termes de l'article 279 du Nouveau code de procédure civile, la partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance. La communication est faite sur récépissé ou par dépôt au greffe. La communication de la pièce doit être spontanée. Le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.

L'attestation testimoniale versée la veille de l'audience a été communiquée tardivement. Or, dans le cadre de la procédure de maintien de salaire, il appartient à l'employeur de soumettre au juge les éléments propres à établir que la mise à pied a une apparence de régularité et de légitimité. La convocation adressée aux parties à la suite du dépôt de la requête d'PERSONNE1.) ayant été notifiée à la société SOCIETE1.) SA en date du 22 février 2024, celle-ci devait nécessairement avoir conscience au plus tard à cette date qu'il lui appartenait de réunir et de communiquer les pièces de nature à étayer ses reproches. La société défenderesse ne saurait dès lors valablement justifier la communication tardive de l'attestation testimoniale par la communication des pièces de la requérante.

Il y a partant lieu de rejeter la pièce 5 de Maître Schank.

Alors que dans le cadre des sixième et septième griefs, la société SOCIETE1.) SA reproche à la requérante le contenu de notes qui auraient été affichées ou distribuées, elle ne verse pas les communications en question. Celles-ci n'ont pas non plus été annexées à la lettre de mise à pied. Il est dès lors impossible d'apprécier le contenu de ces publications dans leur ensemble et de vérifier si et dans quelle mesure, il est susceptible de porter atteinte à l'honneur des représentants légaux de la société SOCIETE1.) SA ou de leur manquer de respect. Il n'est pas possible non plus de vérifier à l'initiative de qui ces publications ont été faites.

Il en va de même des notes du 8 janvier 2024 invoquées dans le cadre du premier grief relatif à un abus que la requérante aurait commis pour promouvoir ses propres intérêts ou ceux du syndicat ORGANISATION1.).

En revanche, la communication datée de janvier 2024 relative à la mise en place d'un coffre-fort électronique (deuxième reproche) a été annexée à la lettre de mise à pied. Cette communication ne contient pas de termes outranciers ni d'appel explicite à rejeter d'emblée toute proposition de digitalisation de la fiche de salaire. Il n'appartient pas au président du Tribunal du travail saisi d'une demande en maintien de salaire de procéder à une analyse approfondie des termes de cette communication pour apprécier si elle est susceptible de contenir implicitement un « appel à la révolte ».

La société SOCIETE1.) SA reste encore en défaut d'étayer le cinquième reproche selon lequel la requérante aurait perturbé le travail et le repos de certains salariés.

En ce qui concerne le défaut de pointage, force est de constater, à l'instar de la requérante, qu'il existe une apparente contradiction entre l'annexe 7 et l'annexe 8 de la lettre de mise à pied.

En effet, dans la lettre de mise à pied, il est reproché à la requérante de ne pas avoir pointé à la prise de service aux dates suivantes : 16.11.2023, 14.12.2023, 20.12.2023, 27.12.2023 et 09.01.2024 et de ne pas avoir pointé à la sortie du service aux dates suivantes : 06.11.2023, 08.11.2023, 16.11.2023, 23.11.2023, 24.11.2023, 27.11.2023, 29.11.2023, 13.12.2023,

14.12.2023, 18.12.2023, 21.12.2023, 28.12.2023, 09.01.2024, 15.01.2024, 17.01.2024, 19.01.2024 et 22.01.2024.

Force est de constater, en premier lieu, que dans le tableau intitulé « liste chronologique des pointages pour la période du 07/11/2023 00 :00 au 23/01/2024 23 :59 » versé en annexe 7 de la mise à pied, des données de pointage d'entrée sont renseignées pour la journée du 09.01.2024 de sorte que pour cette date, le reproche de ne pas avoir pointé à la prise de service ne semble pas confirmé.

Pour le surplus, le tableau versé en annexe 7 ne renseigne effectivement pas de données « BOOK-IN » pour les journées des 16.11.2023, 14.12.2023, 20.12.2023 et 27.12.23. Il ne renseigne pas non plus de données « BOOK OUT » pour les journées des 06.11.2023, 08.11.2023, 16.11.2023, 23.11.2023, 24.11.2023, 27.11.2023, 29.11.2023, 13.12.2023, 14.12.2023, 18.12.2023, 21.12.2023, 28.12.2023, 09.01.2024, 15.01.2024, 17.01.2024, 19.01.2024 et 22.01.2024.

Cependant, dans les tableaux intitulés « MEDIA1.) » qui sont versés en annexe 8 de la lettre de mise à pied, des données de pointage sont renseignées tant pour l'entrée que pour la sortie pour toutes les dates litigieuses à l'exception de la seule journée du 17 janvier 2024 pour laquelle l'heure de départ n'est pas renseignée.

A défaut d'explication au sujet de cette apparente contradiction entre le fichier versé en annexe 7 et les tableaux versés en annexe 8, il y a lieu de retenir qu'à l'heure actuelle la société défenderesse reste en défaut de prouver l'apparence de justification du grief relatif au défaut répété de pointage à l'arrivée et au départ.

L'existence d'une obligation dans le chef d'PERSONNE1.) de pointer lors de chacun de ses déplacements au cours de la journée entre les différents sites et la question de savoir si et dans quelle mesure elle a valablement satisfait à l'obligation posée à l'article L.414-16 du Code du travail par le biais de courriels (pièce 4 de Maître Lehnen) relèvent de la compétence du Tribunal du travail saisi du fond du litige.

Il en va de même de la question d'apprécier si et dans quelle mesure la lettre de mise à pied contient le reproche d'absences injustifiées. En effet, PERSONNE1.) est d'avis que contrairement aux plaidoiries de la société SOCIETE1.) SA, il ne lui serait pas reproché dans la lettre de mise à pied d'avoir été absente de manière injustifiée de sorte que la société défenderesse ne serait pas en droit à l'heure actuelle d'invoquer un tel motif.

Il suit des développements qui précèdent qu'en l'état actuel, les éléments du dossier ne permettent pas de conclure, sans préjuger le fond, que la mise à pied que la société SOCIETE1.) SA a prononcée à l'encontre d'PERSONNE1.) le 24 janvier 2024 a une apparence de régularité et de légitimité.

Il y a dès lors 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 de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée dans la mesure où, à l'heure actuelle, l'iniquité requise par 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.

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 d'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 ;

rejetons la pièce 5 de Maître Gérard SCHANK ;

déclarons fondée la demande d'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 ;

ordonnons le maintien de la rémunération d'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 d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et en déboutons ;

condamnons la société anonyme SOCIETE1.) SA 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.