

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1955/24

L-TRAV-334/24

ORDONNANCE

rendue à l'audience publique du lundi, le 10 juin 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 L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée SOREL AVOCAT SARL, établie et ayant son siège social à L-1212 Luxembourg, 14A, rue des Bains, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B250.783, 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 Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

ET:

SOCIETE1.)

établissement public, établi à L-ADRESSE2.), représenté par son Président du comité-directeur actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Claire PFEIFFENSCHNEIDER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Alain RUKAVINA, 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 30 avril 2024 sous le numéro fiscal 334/24.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 22 mai 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 30 avril 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son employeur, l'établissement public SOCIETE1.) (ci-après « le SOCIETE1.») 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 2.500 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 du SOCIETE1.) à compter du 1^{er} novembre 2021 aux termes d'un contrat à durée indéterminée du 16 décembre 2021 en qualité de médecin du travail.

Dans le cadre des élections sociales organisées en mars 2024, il a été élu délégué du personnel suppléant.

Par courrier du 29 mars 2024, le SOCIETE1.) 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) 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.

Le requérant donne à considérer, en premier lieu, que les deux derniers reproches relatifs à une prolongation de son congé de récréation et à deux dossiers qui n'auraient pas été correctement documentés seraient tardifs pour remonter à plus d'un mois avant la mise à pied.

Il conteste également la précision de la lettre de mise à pied ; alors que l'établissement employeur lui reproche d'avoir eu une activité libérale, notamment en tant que médecin esthétique, parallèlement à ses fonctions de médecin du travail, la lettre n'indiquerait ni quand ni où cette activité aurait été exercée. Par ailleurs, aucun prétendu patient qui aurait bénéficié d'une prestation dans le cadre de cet exercice libéral ne serait identifié dans la lettre. En outre, à l'exception d'une ordonnance pour un médicament hypoglycémiant, aucun acte médical concret qui aurait été posé dans le cadre d'un tel exercice libéral ne serait renseigné.

En ce qui concerne plus particulièrement l'ordonnance pour le médicament hypoglycémiant, le requérant donne à considérer que le nom du patient à qui cette ordonnance aurait été délivrée n'est pas indiqué non plus.

PERSONNE1.) conteste également la matérialité des reproches.

Dans ce contexte, le requérant demande en premier lieu que les pièces de la partie défenderesse relatives à des publications sur les réseaux sociaux soient écartées des débats. Ces moyens de preuve auraient été obtenus d'une manière illicite. En effet, le requérant soutient que ces publications sont tirées de « murs privés ». En d'autres mots, ces publications n'auraient pas été ouvertes au public ; elles n'auraient été accessibles qu'à des personnes qui avaient préalablement été acceptées comme « amis » par le requérant. L'établissement employeur n'aurait dès lors pu accéder à ces publications que par le biais d'un autre salarié du SOCIETE1.) qui avait été agréé par le requérant en qualité « d'ami ».

Pour le cas où ces pièces ne seraient pas écartées des débats, le requérant leur conteste toute valeur probante. En effet, la simple circonstance que le requérant ait fait état de ses compétences, notamment en matière de médecine esthétique, sur des réseaux sociaux dans le cadre de publications strictement réservées au cercle restreint de ses « amis », ne saurait être la preuve de l'existence d'un quelconque exercice libéral de la médecine, notamment esthétique. En l'espèce, tout le dossier reposerait sur une conclusion hâtive tirée de quelques publications sur des réseaux sociaux.

Il y aurait également lieu de faire la distinction entre la date de la publication d'une photo et la date à laquelle la photo a été prise. En l'espèce, la plupart des photos litigieuses auraient été prises bien avant d'être postées. Ainsi, la photo, jointe en annexe de la mise à pied, sur laquelle PERSONNE1.) utilise un appareil de traitement facial sur le visage d'une jeune femme, aurait été prise en décembre 2022 dans un simple but d'illustration pédagogique et n'aurait pas été accessible au public sur son « mur ».

En ce qui concerne le reproche relatif à la prescription d'un médicament hypoglycémiant, PERSONNE1.) reconnaît avoir prescrit à une collègue souffrant de troubles de la glycémie un tel produit. Cette prescription n'aurait pas été faite à des fins purement esthétiques pour activer

une perte de poids, mais elle aurait, au contraire, eu un véritable intérêt médical pour la personne en question. Cette prescription ne serait dès lors aucunement douteuse d'un point de vue déontologique. Elle ne serait pas non plus en contradiction avec l'interdiction faite aux médecins du travail à l'article L.325-2 du Code du travail d'exercer la médecine libérale en parallèle de leur activité de médecin du travail. En effet, il serait admis, tant par la CNS que par l'établissement employeur, que les médecins du travail peuvent prescrire, à des personnes de leur entourage, des actes n'entrant pas dans leurs fonctions de médecin du travail.

Le SOCIETE1.) conclut au rejet de la demande en maintien de salaire.

Il est d'avis que tous les griefs ont été énoncés avec la précision requise par la loi en la matière et il conteste également les développements relatifs à une quelconque tardiveté. Les deux derniers griefs auraient été énumérés pour démontrer que le requérant avait déjà fait l'objet d'un avertissement par le passé.

La partie défenderesse réfute tout caractère illicite des pièces relatives à des publications du requérant sur des réseaux sociaux. En effet, contrairement aux affirmations de PERSONNE1.), ces publications n'auraient pas été réservées à des personnes ayant été préalablement admises par ce dernier en tant qu'« amis » ; elles auraient, au contraire, été ouvertes au public, c'est-à-dire visible par tout un chacun sur le réseau social en question. Ce n'est qu'après la notification de la mise à pied que le requérant se serait empressé de limiter l'accès à son « mur » de publications.

Dans ces publications le requérant vanterait ses activités de médecin spécialiste en médecine esthétique sur des comptes ouverts au public.

Le SOCIETE1.) donne par ailleurs à considérer que PERSONNE1.) reconnaît avoir prescrit un médicament hypoglycémiant en dehors de ses fonctions de médecin du travail. Or, il résulterait des pièces produites en cause, et notamment d'un courrier du Directeur de la Santé que cette ordonnance ferait actuellement l'objet d'une plainte pénale pour une suspicion d'exercice illégal de la médecine.

Dans ce contexte, le mandataire du SOCIETE1.) a précisé lors de l'audience que les médecins du travail disposent de deux codes-médecins. Le premier est strictement réservé aux prescriptions faites dans le cadre de leurs fonctions de médecin du travail. Le second, en revanche, est destiné à des prescriptions qui ne sont pas en rapport avec leurs fonctions de médecins du travail. S'il est effectivement admis que les médecins du travail peuvent, dans le cadre restreint de leurs entourages, faire des prescriptions n'entrant pas dans leurs fonctions de médecin du travail, ils n'ont pas le droit d'utiliser leur code de médecin du travail dans ce contexte, mais ils doivent impérativement utiliser leur deuxième code médecin.

Dans la mesure où PERSONNE1.) ne bénéficie pas encore d'un titre de séjour longue durée au Luxembourg, seul un code de médecin du travail lui aurait été attribué ; il ne disposerait pas d'un deuxième code médecin. Dès lors, alors même que l'ordonnance pour le produit hypoglycémiant n'aurait pas été délivrée par PERSONNE1.) dans le cadre de ses fonctions de médecin du travail, elle aurait nécessairement été émise sous le code médecin du travail du requérant et ceci en flagrante violation des instructions décrites ci-dessus.

A l'audience des plaidoiries, le SOCIETE1.) a soutenu que postérieurement à la mise à pied, il aurait eu connaissance d'une seconde ordonnance délivrée par PERSONNE1.) en dehors de

ses activités de médecin du travail. Le requérant aurait en effet prescrit une prise de sang en vue d'un dépistage du VIH. En délivrant cette ordonnance, le requérant aurait non seulement utilisé le code médecin du travail, mais il aurait également violé l'interdiction faite aux médecins du travail, à l'article L.326-3 du Code du travail, de procéder à des examens médicaux impliquant un dépistage direct ou indirect du VIH.

Un établissement public comme le SOCIETE1.) ne pourrait pas se permettre de compter parmi ses effectifs un salarié qui, en flagrante violation du Code du travail, exerce parallèlement à son activité de médecin du travail une activité libérale de médecin et qui par ailleurs est sous le coup d'une plainte pénale pour une suspicion d'exercice illégal de la médecine.

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 mise à pied datée du 29 mars 2024 indique qu'elle a été envoyée par lettre recommandée avec accusée de réception. Il s'ensuit qu'elle n'a pu être délivrée à son destinataire qu'au plus

tôt, le mardi 2 avril 2024 (le lundi 1^{er} avril 2024 ayant été un jour férié légal). La requête en maintien de salaire déposée en date du 30 avril 2024 a dès lors été introduite dans le délai d'un mois prévu à l'article L.415-10 (4), alinéa 5 du Code du travail. Cette requête 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.

En l'espèce, le SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir exercé la médecine libérale en parallèle de son activité de médecin du travail alors que l'article L.325-2 du Code du travail dispose que la fonction de médecin du travail est incompatible avec l'exercice libéral de la profession. Il lui reproche par ailleurs de se trouver sous le coup d'une plainte pénale pour une suspicion d'exercice illégal de la médecine à la suite de la délivrance d'une ordonnance pour un médicament hypoglycémiant.

Lors des plaidoiries, le mandataire du SOCIETE1.) a insisté sur l'existence de cette plainte pénale ; il y aurait lieu d'admettre qu'une administration comme la Direction de la Santé n'aurait pas transmis un dossier de suspicion d'exercice illégal de la médecine au Parquet à la légère.

Force est de constater qu'à l'appui de ce reproche, la partie défenderesse verse uniquement un courrier qui lui a été adressé par le Directeur de la Santé en date du 5 mars 2024. Dans ce courrier, ce dernier confirme que la Direction de la Santé a été saisie d'une plainte à l'encontre de PERSONNE1.). Il ajoute qu'après une enquête préliminaire, au sujet de laquelle il ne fournit aucune précision, la Direction de la Santé a transmis le dossier au Parquet. Il prend par ailleurs soin d'indiquer que cette transmission a été faite en raison d'une « suspicion » d'exercice illégal de la médecine.

Aucun élément du dossier ne permet de constater quelles sont les suites qui ont été réservées à cette transmission et notamment si l'action publique a été déclenchée.

Force est de constater que les éléments fournis au sujet de l'ordonnance pour un produit hypoglycémiant sont succincts. Alors que l'identité de la personne à laquelle elle a été délivrée n'est pas révélée, il est néanmoins affirmé que cette personne ne serait pas diabétique et il en est déduit que la prescription a été faite dans le seul but de faciliter une perte de poids. Or, aucun élément du dossier ne vient corroborer cette affirmation qui demeure, pour l'heure, à l'état de pure allégation.

Lors des plaidoiries, le SOCIETE1.) a fait état d'une seconde ordonnance que le requérant aurait délivrée sous son code de médecin du travail pour un dépistage du VIH. Force est de constater d'emblée que l'article L.326-3 du Code du travail proscribit les examens impliquant directement ou indirectement un dépistage du VIH dans le cadre des examens en relation avec

un contrat de travail. Or, en l'espèce, il est constant en cause que la prise de sang litigieuse n'a pas été prescrite dans le cadre des fonctions de médecin du travail du requérant de sorte que le reproche d'avoir violé l'article L.326-3 du Code du travail, qui n'est d'ailleurs pas contenu dans la lettre de mise à pied, est en tout état de cause non fondé.

Le requérant reconnaît avoir prescrit une prise de sang en dehors de ses activités de médecin du travail. Il l'aurait fait à titre de faveur pour un ami qui aurait eu des inquiétudes à la suite d'un rapport sexuel non protégé. Il verse d'ailleurs une attestation testimoniale dans laquelle la personne en question atteste être un proche de PERSONNE1.) et elle confirme également lui avoir demandé de lui prescrire les examens sanguins litigieux en raison du délai d'attente pour avoir un rendez-vous auprès d'un généraliste.

Eu égard à l'existence confirmée d'un usage suivant lequel, nonobstant l'interdiction d'exercer la médecine libérale en parallèle de leur activité de médecins du travail, ces derniers sont autorisés à prescrire à leurs proches des actes médicaux qui n'entrent pas dans leurs fonctions de médecin du travail, il y a lieu de retenir que les deux ordonnances, d'une part, pour un médicament hypoglycémiant à une personne non identifiée et, d'autre part, pour un dépistage de MST à un proche, ne sauraient être suffisantes pour conclure que PERSONNE1.) a exercé la médecine libérale parallèlement à ses fonctions de médecin du travail.

Il n'appartient pas au Président du Tribunal du travail saisi d'une demande en maintien de salaire d'apprécier si la circonstance que ces prescriptions ont été faites avec un code médecin réservé à ses activités de médecin du travail constitue une faute suffisamment grave pour justifier la résiliation de son contrat de travail.

Finalement, en ce qui concerne les publications sur les réseaux sociaux, il y a lieu de constater en premier lieu que l'affirmation du requérant suivant laquelle ces publications auraient été réservées à des personnes qu'il aurait préalablement acceptées comme « amis » n'est pas établie en cause. Les éléments du dossier ne permettent pas de constater que le SOCIETE1.) aurait recouru à un quelconque subterfuge pour accéder à ces publications et en imprimer des captures d'écran. Il n'y a partant pas lieu d'écarter les pièces relatives à des publications sur des réseaux sociaux versées par le SOCIETE1.).

En revanche, force est de constater à l'inverse que le SOCIETE1.) reste également en défaut de prouver son affirmation suivant laquelle les publications litigieuses auraient été accessibles à tout un chacun. Aucun constat d'huissier n'est produit pour établir par quel biais et à quelles dates les diverses publications versées en pièces ont pu être consultées.

Il s'y ajoute que le SOCIETE1.) ne verse aucune publication dans laquelle le requérant affirmerait diriger une clinique spécialisée dans les traitements esthétiques avancés comme cela est pourtant affirmé dans la lettre de mise à pied.

Ni le fait de laisser entendre dans un « hashtag » qu'il est spécialisé en médecine esthétique (pièce 4 de Maître Rukavina, publication du 2 juin 2023) ni celui de souhaiter une bonne journée internationale de la médecine esthétique à tous les médecins esthétiques du monde (pièce 4 de Maître Rukavina, publication du 7 septembre 2022) ne sauraient être considérés comme des indices graves et concordants d'un exercice de la médecine (esthétique) en parallèle des fonctions de médecin du travail.

Les deux dernières publications produites en pièce 4 par le mandataire du SOCIETE1.) sont certes plus ambiguës notamment en ce qui concerne la question « Who needs a private beauty consultation to become his best version ». Néanmoins, en l'absence du moindre élément tangible de nature à établir que le requérant a exercé, pendant la période de son contrat de travail, parallèlement à l'exercice de la médecine du travail, des actes médicaux susceptibles de constituer un exercice libéral de la médecine tel qu'il est proscrit par l'article L.325-2 du Code du travail, il convient de constater qu'il persiste, en l'état actuel, 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 le SOCIETE1.) a prononcée à l'encontre de PERSONNE1.) le 29 mars 2024 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, 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 partie 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 régie 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 ;

déclarons fondée 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 ;

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 l'établissement public SOCIETE1.) 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.