

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 2259 / 2024**  
**L-TRAV-173/24**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2024**

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg  
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Philippe HECK	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Gérard SCHANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

***et***

**PERSONNE1.)**, demeurant à F-ADRESSE2.) (France), ADRESSE3.),

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

---

## Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 6 mars 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 25 mars 2024. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires à la demande des parties, puis fut utilement retenue à l'audience ordinaire du 14 mai 2024, avec continuation des débats à une audience extraordinaire, tenue le 23 mai 2024. Lors de ces audiences, Maître Gérard SCHANK exposa les moyens de la partie demanderesse, tandis que Maître Maximilien LEHNEN répliqua pour la société défenderesse.

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

## Jugement

qui suit :

### Objet de la saisine

Société SOCIETE1.) S.A.

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 6 mars 2024, la société SOCIETE1.) S.A. a fait convoquer PERSONNE1.) devant le Tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir :

- dire la mise à pied prononcée et notifiée en date du 24 janvier 2024 régulière et justifiée,
- prononcer en conséquence, avec effet au 24 janvier 2024, la résolution judiciaire, sinon la résiliation du contrat de travail d'PERSONNE1.), conclu avec effet au 29 mai 2012,
- dans l'hypothèse où le maintien du salaire aurait été ordonné conformément à l'article L.415-10 (4) du code du travail, condamner PERSONNE1.) au remboursement des salaires perçus à ce titre, avec les intérêts de retard à partir de la date du paiement des différents salaires, sinon à partir de la date du jugement.

La société SOCIETE1.) S.A. sollicite la condamnation d'PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

PERSONNE1.)

PERSONNE1.) conclut au rejet des demandes de la société SOCIETE1.) S.A. et demande à voir annuler la mise à pied prononcée à son égard le 24 janvier 2024, ainsi qu'à voir constater qu'en vertu de l'article L.415-10 (5), 2<sup>ème</sup> alinéa, du code du travail, les effets de la dispense cessent de plein droit.

Elle sollicite encore la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

## **Faits et rétroactes**

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits et rétroactes pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été embauchée en qualité de vendeuse par la société SOCIETE1.) S.A. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 23 mai 2012, avec effet au 29 mai 2012.

Initialement élue en tant que déléguée suppléante lors des élections sociales de 2019, est devenue, début 2022, présidente de la délégation du personnel de la société SOCIETE1.) S.A, dont l'effectif se situe, selon les parties, entre 300 et 350 salariés. PERSONNE1.) était déléguée libérée depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2022.

Par courrier du 24 janvier 2024, la société SOCIETE1.) S.A. a mis à pied PERSONNE1.), courrier qui est intégralement reproduit dans la requête introductive d'instance, annexée au présent jugement.

Au moment de ladite mise à pied, PERSONNE1.) était âgée de 57 ans et avait une ancienneté de service de 11 ans et 7 mois.

Par ordonnance n° 1349/24 rendue le 22 avril 2024, la présidente du Tribunal du Travail de Luxembourg avait statué comme suit, sur requête d'PERSONNE1.) en maintien de salaire :

*« (...) 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 (...). ».*

Il est constant aux débats qu'aucune des parties n'a relevé appel de ladite décision.

## **Motifs de la décision**

### Compétence territoriale et loi applicable

L'instance comporte un élément d'extranéité, en ce que la partie défenderesse réside en France.

Les parties faisant état d'un accord existant entre elles, tenant à ce qu'PERSONNE1.) accepte de la compétence du Tribunal de travail de Luxembourg, celui-ci est compétent pour connaître des demandes des parties au regard des dispositions du règlement (UE) n° 1215/2012 du parlement européen et du conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.

La loi luxembourgeoise est applicable au cas d'espèce, conformément à l'article 8 du règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles.

Observations liminaires quant au cadre normatif applicable et appréciation quant à l'offre de preuve de la société SOCIETE1.) S.A.

L'article L.415-10 (4) du code du travail relatif à la mise à pied d'un(e) délégué(e) est structuré de la même manière que l'article L.124-10 (3) du code du travail, relatif au licenciement pour faute grave :

	Mise à pied délégué(e) Art. L.415-10 (4) du code du travail	Droit commun du licenciement pour faute grave Art. L. 124-10 (3) du code du travail
Précision	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.	(...) lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.
Délai d'un mois	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	le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation 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

En revanche, l'article L.124-11 (3) du code du travail, relatif à la charge de la preuve en matière de licenciement, ne connaît pas d'écho spécifique en matière de mise à pied d'un(e) délégué(e) : « *En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur. L'employeur peut en cours d'instance apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés* ».

Si la société SOCIETE1.) S.A. estime, à l'appui de son argumentaire exposé à la présente instance, que la possibilité d'« *apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés* » devrait, « *par application analogue* », également s'appliquer en matière de mise à pied d'un(e) délégué(e), PERSONNE1.) soutient que tel ne devrait pas être le cas, eu égard au fait que par comparaison au salarié licencié, le délégué mis à pied devrait se décider très rapidement quant aux suites à apporter et, partant, à quant à son avenir professionnel.

Devant le Tribunal saisi d'une requête de l'employeur en résolution, sinon résiliation du contrat de travail d'un(e) délégué(e) mis à pied, la charge de la preuve quant aux motifs de mise à pied incombe, sans conteste, à l'employeur, ne serait-ce qu'en vertu de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, suivant lequel il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

Quant aux précisions pouvant être apportées en cours d'instance en matière de licenciement, il a été décidé que « *si [...] l'employeur peut apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs évoqués, il ne peut cependant pas apporter, dans ses conclusions, des informations qui ne figuraient pas dans la lettre de motivation et il ne peut être suppléé aux lacunes de la lettre de motivation par de plus*

*amples explications fournies en cours d'instance* » (Cour, 8<sup>ème</sup> ch., 15 novembre 2018, rôle n° 43967).

Ce standard doit également s'appliquer à l'instance de jugement au fond quant au bien-fondé de la mise à pied d'PERSONNE1.), sans que d'éventuelles « *précisions complémentaires* » puissent déjouer les exigences légales de précision et de délai régissant le courrier de mise à pied d'un(e) délégué(e), prévues par l'article L.415-10 (4) susvisé du code du travail. De même, il ne saurait être admissible de simplement adjoindre 80 pages d'annexes à son courrier de mise à pied, comme le fait la société SOCIETE1.) S.A., dans le but que tout contenu d'une annexe constitue *ipso facto*, sans exposé y relatif ancré dans le corps de la lettre de motifs, un motif de mise à pied conforme audit article.

Il découle de ce qui précède que la société SOCIETE1.) S.A. n'est pas recevable à se prévaloir, comme elle le fait dans son offre de preuve du 14 mai 2024 à trois reprises, de « *faits anciens que l'employeur invoque à l'appui des faits qu'il fait valoir dans le cadre de la mise à pied et la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame PERSONNE1.)*, pour autant qu'ils soient contestés », lesdits faits étant ainsi non seulement soustraits aux exigences de précision et de délai de l'article L.415-10 (4) susvisé du code du travail, mais dépassant encore nettement la notion de « *précisions complémentaires* ».

Il y a par ailleurs lieu de relever qu'en substance, l'offre de preuve de 29 pages versée par la société SOCIETE1.) S.A. à l'audience du 14 mai 2024 tend à demander l'audition indistincte de 9 témoins « *Madame PERSONNE2.)*, *Madame PERSONNE3.)*, *Madame PERSONNE4.)*, *Monsieur PERSONNE5.)*, *Madame PERSONNE6.)*, *Monsieur PERSONNE7.)*, *Monsieur PERSONNE8.)*, *Madame PERSONNE9.)*, *Monsieur PERSONNE10.)* », liste élargie à 13 personnes au terme des plaidoiries à l'audience du 23 mai 2024 (se sont ajouté « *Madame PERSONNE11.) - Comptable*, *Monsieur PERSONNE12.) - Directeur de la production sucrée*, *Madame PERSONNE13.) - Coordinatrice entretien*, *Madame PERSONNE14.) - Chargée paie et administration RH* »), non seulement sur l'ensemble des faits exposés dans la lettre de motifs, mais encore — entre autres et même en-dehors des « *faits anciens que l'employeur invoque à l'appui des faits qu'il fait valoir dans le cadre de la mise à pied et la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame PERSONNE1.)*, pour autant qu'ils soient contestés » précités — sur des procédures qu'aurait dû suivre PERSONNE1.)<sup>1</sup> et sur un « *tableau repren[ant] la liste chronologique des pointages respectivement du défaut de pointages – par opposition aux communications d'entrées et de sorties de service faites par courriels électroniques et telles que renseignées en caractères gras – dans le chef de Madame PERSONNE1.) pour la période du 01.11.2023 au 25.01.2024* » avec une demi-page d'« *explications se rapportant au[dit] tableau* ».

Dans les conditions ainsi exposées, l'offre de preuve de la société SOCIETE1.) S.A. par l'audition de 13 témoins est à déclarer irrecevable pour n'être ni précise, ni pertinente, ne serait-ce que dans la mesure où il ne saurait revenir au Tribunal ni de choisir telle personne parmi les 13 proposées (occupant des postes des plus variés au sein de la société demanderesse) pour tel fait ni entendre chaque personne appelée

---

<sup>1</sup> Page 8 de l'offre de preuve : « *D'après le règlement intérieur de la société SOCIETE1.)*, il aurait appartenu à Madame PERSONNE1.), à l'instar des autres salariés de la société SOCIETE1.) de pointer et d'informer son employeur comme suit : Hypothèse où elle aurait passé toute la journée de travail sur un seul site, à titre d'exemple sur le site de la ADRESSE9.) : Enregistrer l'heure de son arrivée sur site en début de service et l'heure de sa sortie en fin de service à l'aide de la borne de pointage installée sur le site de la ADRESSE9.) (...) ».

sur chacun des faits, à supposer encore que les faits en question répondent aux conditions précitées de l'article L.415-10 (4) susvisé du code du travail, sous peine d'encourir le reproche de recherche de preuves en faveur de la société demanderesse.

Finalement, la société SOCIETE1.) S.A. n'est encore pas admise à se prévaloir des faits du 25 janvier 2024 dont elle fait état dans sa requête introductive d'instance, ces faits se situant postérieurement à la mise à pied, prononcée le 24 janvier 2024.

#### Appréciation du Tribunal quant aux motifs de la mise à pied

À l'instar de la pratique en matière de licenciement (v. à ce sujet : Cour, 3<sup>ème</sup> ch., 2 octobre 2014, rôle n° 40103), il convient de retenir que la précision et la réalité des motifs invoqués sont appréciées par les juridictions pour chaque reproche pris isolément, tandis que le caractère sérieux, la légitimité la mise à pied sont toisés et analysés en fonction soit d'un fait unique et isolé mais suffisant pour le justifier, ou alors par rapport à plusieurs faits pris dans leur ensemble.

En l'espèce, la lettre de mise à pied contient en tout sept motifs, qu'il y a lieu, aux fins de l'analyse, de classer dans deux catégories, que sont, d'une part (A.), les motifs relatifs aux pointages et aux déplacements d'PERSONNE1.) (motifs n° 3 et 4), ainsi que, d'autre part (B.), les reproches de violation des principes gouvernant le mandat de délégué et d'atteinte à l'intégrité de l'entreprise (motifs n° 1, 2, 5, 6 et 7). Une fois cette analyse opérée, il convient d'en tirer les conclusions (C.).

#### *A. Motifs relatifs aux pointages et aux déplacements d'PERSONNE1.)*

Motif n° 4	« <i>Violation de l'obligation d'informer l'employeur de [ses] déplacements au sein de l'entreprise</i> »
---------------	---

Aux termes de la lettre de mise à pied, la société SOCIETE1.) S.A. soutient avoir rendu attentive PERSONNE1.), notamment par son avertissement du 16 novembre 2023, que l'article L.414-16 (3) du code du travail imposerait aux délégués l'obligation de prévenir l'employeur avant tout déplacement, qu'il soit interne ou externe à l'entreprise. Malgré cet avertissement, il aurait été constaté qu'PERSONNE1.) aurait continué à se déplacer quotidiennement sur les différents sites d'exploitation de l'entreprise sans en informer l'employeur ou les responsables de sites, que ce soit avant ou pendant lesdits déplacements. Par conséquent, l'employeur n'aurait appris ses déplacements que fortuitement, lors d'entretiens avec les responsables des différents sites d'exploitation ou en consultant les demandes de remboursement de frais kilométriques d'PERSONNE1.). La lettre de mise à pied conclut en énonçant : « *Veillez trouver ci-joint, à titre exemplatif, un relevé non exhaustif et parcellaire des visites de sites que ma mandante a pu retracer et que vous avez effectuées postérieurement au dernier avertissement qu'elle vous avait adressé en date du 16 novembre 2023* ».

L'article L.415-10 (4) du code du travail susmentionné dispose qu'« *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* ».

Cette formulation est textuellement identique à celle de l'article L.124-10 (3) du code du travail, au sujet duquel il est retenu qu'il permet à la partie qui subit la résiliation du

contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice. Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture. Elle permet finalement au Tribunal d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié.

En l'espèce, quand bien même que la lettre de mise à pied énonce que « (...) *Veillez prendre note que le présent courrier et les documents qui y sont annexés forment un tout indivisible (...)* », aucune des 13 annexes de ladite mise à pied ne contient de relevé correspondant à la description annoncée dans le corps de la mise à pied (lequel se trouve en revanche — probablement — inclus dans offre de preuve présentée le 14 mai 2024, pages 16 et 17, avec des annotations informatives<sup>2</sup>), le simple versement de déclarations de frais de déplacement kilométriques d'PERSONNE1.) en annexe au courrier de mise à pied (annexe n° 12 à la lettre de mise à pied pour les mois de novembre et décembre 2023, déclarations complétées en cours d'instance par le versement, à titre de pièce n° 37, par celle relative au mois de janvier 2024) étant insuffisant à cet égard.

Ainsi le libellé de la lettre de mise à pied n'est-il ni de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents ou supplémentaires, puisque les termes de la lettre sont suffisamment indistincts et modulables à cet égard, ni ne porte-t-il garantie de l'absence d'arbitraire, dans la mesure où aucune date concrète n'est mentionnée.

Dès lors, le Tribunal, faisant ainsi droit aux conclusions afférentes d'PERSONNE1.), retient que le motif n° 4, intitulé « *Violation de l'obligation d'informer l'employeur de [ses] déplacements au sein de l'entreprise* » est à écarter pour défaut de précision.

Motif n° 3	« <i>Violation de l'obligation de pointage à l'entrée et départ de l'entreprise ainsi qu'à l'occasion de changements de service en cours de journée (enregistrement des sorties et entrées de sites à l'aide du badge)</i> »
---------------	--

Se référant à l'article L.415-1 du code du travail, combiné à l'article 5.1. de son règlement intérieur et prenant appui sur un courriel<sup>3</sup> adressé le 15 février 2023 par PERSONNE1.), entre autres, à l'administrateur délégué PERSONNE8.), la société SOCIETE1.) S.A. considère qu'une fois que chaque salarié, y compris les délégués, a enregistré son entrée en service sur un site d'exploitation de l'employeur, il est tenu, à chaque changement de site, d'enregistrer sa sortie du site qu'il quitte et son arrivée sur le nouveau site où il se rend, et ce, pour des raisons de sécurité et de gestion de l'entreprise. À la suite d'un contrôle « récent », l'employeur aurait constaté que, malgré un avertissement adressé le 16 novembre 2023 à PERSONNE1.), les arrivées de celle-ci en début de service seraient partiellement enregistrées, mais les entrées et

<sup>2</sup> Extrait : « (...) 11/12/2023 ADRESSE8.) [...] *Demande de remboursement de frais kilométriques pour un déplacement sur notre site de ADRESSE4.) sans sortie de service et sans mail d'information (pas de pointeuse sur ADRESSE4.) + retour sur le site du city concorde ; 20/12/2023 Demande de remboursement de frais kilométriques Esch-> concorde mais Mme PERSONNE1.) a dépointé à ADRESSE10.) ; 08/01/2024 ADRESSE8.) [...] Demande de remboursement de frais kilométriques entre le site du ADRESSE8.) -> le site de la ADRESSE9.) et le site de la ADRESSE9.) -> le site du ADRESSE8.) mais pas de pointage sur le site de la ADRESSE9.) alors qu'il y a une pointeuse sur place (...)* ».

<sup>3</sup> Courriel libellé comme suit : « (...) *Concernant les pointages je vous informe que à compter de ce jour mercredi 15 février [2023], je ne le fais plus. En effet pour avoir suffisamment eu contact avec l'ITM et l'OGBL, le délégué libéré n à pas à pointer, gère son temps de travail, n à pas à prévenir de son passage (...)* ».

sorties quotidiennes sur les différents sites d'exploitation seraient régulièrement omises. En ce qui concerne les enregistrements des arrivées et des sorties en fin de journée, l'employeur expose que les déplacements à l'extérieur de l'entreprise seraient fréquents sans que l'arrivée ne soit enregistrée ni le lieu indiqué, et que la sortie serait simplement notifiée par courrier électronique à l'employeur à partir d'un lieu inconnu. En agissant de la sorte, l'employeur serait mis dans l'impossibilité de retracer ou de connaître l'emploi du temps d'PERSONNE1.), sauf de manière fortuite et partielle, notamment en interrogeant les responsables des sites respectifs, et de vérifier si et dans quelle mesure les heures de délégation seraient effectivement et conformément utilisées dans l'accomplissement de la mission de déléguée.

Dans ce contexte, la société SOCIETE1.) S.A. présente trois variantes du reproche de la violation alléguée de l'obligation de pointage :

- *Catégorie (i) : Horaires non pointés à l'arrivée* : 16.11.23, 14.12.23, 20.12.23, 27.12.23, 09.01.24.
- *Catégorie (ii) : Horaires non indiqués pendant la journée* : 16.11.23, 14.12.23, 18.12.23, 20.12.23, 21.12.23, 27.12.23, 28.12.23, 09.01.24, 15.01.24, 16.01.24, 19.01.24, 22.01.24.
- *Catégorie (iii) : Sorties non pointées en fin de journée* : 06.11.23, 08.11.23, 16.11.23, 23.11.23, 24.11.23, 27.11.23, 29.11.23, 13.12.23, 14.12.23, 18.12.23, 21.12.23, 28.12.23, 09.01.24, 15.01.24, 17.01.24, 19.01.24, 22.01.24.

À l'audience du 14 mai 2024, la société SOCIETE1.) S.A. fait plaider qu'« à défaut de disposer des informations en question, [elle] devait et doit toujours considérer les déplacements en question comme non justifiés, partant comme des absences/heures de délégation injustifiées ».

PERSONNE1.) soutient qu'il n'existerait aucun document écrit ou circulaire prévoyant l'obligation de pointer au moment des changements de site de travail. L'avertissement du 16 novembre 2023 ne mentionnerait nulle part l'obligation de pointer d'un site à l'autre. Le reproche de refus de pointer de site en site trouverait son origine dans la pratique antérieure de la société SOCIETE1.) S.A. de déduire son temps de trajet de site à site de son temps de travail. Il serait à noter que le pointage n'est pas toujours possible. Ainsi le délégué à la sécurité PERSONNE15.) et d'autres salariés enverraient-ils alors des courriels pour signaler leur présence ou absence. Dans le courrier de mise à pied, le reproche d'absence injustifiée ne serait pas mentionné, de sorte qu'il s'agirait d'un fait nouveau, qui serait en conséquence à écarter. De plus, il serait à noter que la personne concernée par les courriels d'PERSONNE1.) ne répond jamais aux courriels, n'a jamais posé de questions sur où elle était, ce qui amènerait à conclure que l'employeur a accepté ce mode de fonctionnement. Il résulterait d'une attestation testimoniale d'PERSONNE16.), ayant pris la présidence de la délégation depuis la mise à pied d'PERSONNE1.), ne pointe jamais sur différents sites d'exploitation lorsqu'elle est en déplacement externe et adresserait au demeurant des courriels avec le même libellé qu'PERSONNE1.) auparavant aux ressources humaines, sans que ces derniers n'émettent d'objection. Au contraire, la responsable RH se dirait même entièrement satisfaite du mode de fonctionnement avec la nouvelle présidente, qui serait pourtant le même que celui pratiqué par PERSONNE1.).

En premier lieu, contrairement à l'argumentaire de la société SOCIETE1.) S.A., il ne se dégage pas de la lecture combinée de l'article L.415-1, 1<sup>er</sup> alinéa du code du travail (« Les membres de la délégation du personnel respectent dans l'exercice de leur mandat le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement ») et de l'article 5.1. du règlement intérieur de l'entreprise (« Le personnel est tenu de se conformer aux

*systemes de contrôle de présence et des horaires de travail (pointeuse). Le pointage s'effectue en tenue de travail en début et fin de service (...) »), ni par ailleurs du contrat de travail de la déléguée (article 17 : « a) Pointage : Lors de son arrivée et de sa sortie, le salarié doit pointer en habit de travail ») une obligation textuelle de pointage entre les différents sites de l'entreprise à charge de la déléguée libérée PERSONNE1.).*

Deuxièmement et en revanche, PERSONNE1.) ne saurait d'aucune manière, comme elle l'a fait péremptoirement moyennant le courriel susmentionné du 15 février 2023, se dispenser elle-même, du chef de sa qualité de déléguée libérée, de toute obligation d'enregistrement de son temps de travail.

Troisièmement, l'employeur, qui, dans le courrier de mise à pied du 24 janvier 2024, a simplement fait état de son impossibilité alléguée de vérifier « *si et dans quelle mesure* » PERSONNE1.) utilise « *effectivement et conformément à [ses] attributions, [ses] heures de délégation dans l'accomplissement de [sa] mission* », ne saurait présentement se prévaloir de « *déplacements [considérés] comme non justifiés, partant comme des absences/heures de délégation injustifiées* », pareil reproche s'analysant en un fait séparé, sujet à obligation de formulation précise *ab initio*, et partant en un fait nouveau – à écarter – par rapport à la lettre de mise à pied.

Enfin, quatrièmement, non seulement l'employeur, à charge duquel a pu être consacré une « *obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur* » (CJUE 14 mai 2019, aff. C-55/18), mais, en l'occurrence, également la déléguée libérée PERSONNE1.), peuvent avoir un intérêt à utiliser d'un dispositif adéquat d'enregistrement du temps de travail, cette dernière ne manquant pas de faire état de son mécontentement, à sa manière, lorsqu'elle s'estime lésée dans le décompte de son temps de travail<sup>4</sup>.

Sur fond de ces quatre prémisses, il convient d'apprécier les faits du cas d'espèce, tels que détaillés dans le courrier de mise à pied du 24 janvier 2024.

Au vu des pièces versées, le Tribunal constate que :

- dans la suite de son annonce tonitruante dans son courriel du 15 février 2023 suivant lequel elle se dispenserait de pointer tout court, PERSONNE1.) a néanmoins tempéré, dans les faits, son action et a effectué des pointages, bien que jugés insuffisants et incomplets par la société SOCIETE1.) S.A., de manière à générer, au vu du tableau récapitulatif figurant dans l'offre de preuve versée à l'audience du 14 mai 2024 (pages 9 à 14), également des journées exemptées de reproches au regard du pointage,
- ledit tableau récapitulatif est, contrairement à la lettre de mise à pied, annoté quant aux horaires mis en compte pour les dates en question, et fait référence

---

<sup>4</sup> Courriel d'PERSONNE1.) du 14 février 2023 : « *Bonjour PERSONNE14.), Je regarde ma feuille de pointage et il y a des erreurs. Mon temps de trajet fait parti de mon temps de travail. Aussi vous voudrez bien refaire les rectificatifs (...)* » ; courriel d'PERSONNE1.) du 10 novembre 2023, avec copie à l'OGBL et à l'ITM : « *Bonsoir PERSONNE2.), Dans mon travail de délégué libéré mes heures supplémentaires sont à récupérer ce que j'ai toujours fait. Donc j'entend bien récupérer mes 2h 45 de septembre que vous avez volontairement effacer. Vous ne pouvez m'ordonner de limiter pour recevoir les salariés. Car ceci est une entrave au fonctionnement de la délégation ainsi que du harcèlement morale. Je vous prie donc de bien vouloir cessez ces agissements à mon égard (...)* ».

à des courriels d'PERSONNE1.)<sup>5</sup> en relation avec le pointage, partant à des informations s'étant trouvées à disposition de la société SOCIETE1.) S.A.,

- il n'est formulé aucun reproche concret d'abus des heures de délégation, la société SOCIETE1.) S.A. se contentant d'énoncer, comme contrainte ressentie, de faire état de son impossibilité alléguée de vérifier « *si et dans quelle mesure* » PERSONNE1.) utilise « *effectivement et conformément à [ses] attributions, [ses] heures de délégation dans l'accomplissement de [sa] mission* »,
- il arrive à d'autres délégués de ne pas pouvoir à toute occasion pointer ou dépointer, tel que cela résulte de deux attestations testimoniales versées par PERSONNE1.) :
  - o PERSONNE15.) : « *J'atteste par la présente, en [tant] que délégué à la sécurité et Santé, être amené à me déplacer dans les différents centres SOCIETE1.), où il m'est possible de faire mes pointages d'entrées et de sorties. Par contre, je suis dans l'impossibilité sur le centre de ADRESSE4.) et le bureau de la délégation, car il n'y a pas de pointeuse. Aussi, je suis obligé de le faire en ligne par mail. Mes fonctions de délégué à la Sécurité et Santé m'amène[nt] parfois à avoir des rendez-vous extérieurs pour les salariés ainsi que pour la délégation. Je dépointe en ligne car il n'existe pas toujours des centres SOCIETE1.) à proximité. De plus, le 1<sup>er</sup> février, Madame PERSONNE11.) [a effectué] le pointage en ligne de toute la délégation suite à une visite de l'ITM. Quand je suis en formation au ADRESSE5.) à ADRESSE6.), je n'ai pas la possibilité de pointer* »,
  - o PERSONNE16.) , qui, pour rappel, a pris la présidence de la délégation du personnel depuis la mise à pied d'PERSONNE1.) : « *Depuis que je suis déléguée avec des jours libéré, je n'ai jamais pu pointer mes arrivées et mes départs du site de ADRESSE4.), lorsque je me rend au bureau de la délégation, il n'y a pas non plus de pointeuse pour que je puisse pointer mes arrivées et mes départs. Sur le site de ADRESSE7.), à plusieurs reprises, le pointage jaune "sortie de service" ne fonctionnait pas, j'ai envoyé des mails pour prévenir. Lorsque je me suis retrouvée en rendez-vous extérieur, je l'ai notifié par mail car je partais du bureau de la délégation et lorsque mon rendez-vous extérieur s'est fini (à la fin de ma journée) j'ai demandé par mail que l'on me pointe ma fin de service car le magasin le plus proche se trouvait assez loin* »,
- il en résulte et il n'est pas contredit que, notamment, le bureau mis à disposition de la délégation du personnel, soit le local caractéristique du délégué libéré, n'est pas équipé d'une pointeuse,
- les courriels de la nouvelle présidente de délégation PERSONNE16.) relatifs à ses missions et les pointages afférents ne diffèrent pas fondamentalement de ceux faits, à son époque, par PERSONNE1.) en sa qualité de déléguée libérée :

---

<sup>5</sup> Exemples : « 16/11/2023 08:30 08:00 00:30 11:00\* 20:00\* Pas de pointage en début de service. Information par courriel électronique qu'elle commençait sa journée à 11h00, au bureau de la délégation R.D.V. extérieur de 18h00 à 20h00 sur le secteur de ADRESSE11.) Pas de pointage à la sortie de service (cf. mail du 16.11.23) » ; « 23/11/2023 [...] Déplacement sur le site de la Ville dans la journée sans pointage de sortie de service RDV extérieur de 14h à 15h30 sur ADRESSE12.) Cf mail 23.11.2023 [...] 24/11/2023 09:30 08:00 01:30 07:02 ADRESSE10.) 17:00\* RDV extérieur de 14h à 17h sur le secteur de ADRESSE12.) Cf mail 24.11.2023 [...] 29/11/2023 08:15 08:00 00:15 04:47 ADRESSE9.) 13:30\* Fin de journée au bureau de la délégation Cf mail 29.11.2023 ; [...] 14/12/2023 08:30 08:00 00:30 08:00\* 17:00\* Formation au ADRESSE5.) Cf mails 13.12.2023 et 15.12.2023 [...] 18/12/2023 08:10 08:00 00:10 07:50 ADRESSE10.) 13:30\* 14:00\* 16:30\* RDV extérieur de 14h à 16h30 sur ADRESSE12.) Cf mail 18.12.2023 (...) ».

« Bonjour PERSONNE2.)), Je quitte le bureau de la délégation car je dois me rendre à un rendez-vous extérieur sur la ville de Luxembourg Bien cordialement PERSONNE16.) » (11 avril 2024 à 12.55 heures); « Je viens de finir mon rendez-vous extérieur pouvez-vous me pointer ma sortie de service à 14h20 s'il vous plaît. Le magasin le plus proche pour que je puisse pointer ma sortie est assez loin » (le même jour à 14.26 heures); « Bonjour PERSONNE2.), Je pars du site du ADRESSE7.) pour me rendre au bureau de la délégation. (Le pointage jaune ne fonctionne pas) » (le 11 mars 2024 à 11.56 heures),

- or, la DRH de la société SOCIETE1.) S.A., PERSONNE2.), expose, dans son attestation testimoniale du 6 mai 2024, « qu'à ce jour, Mme PERSONNE16.), l'actuelle présidente de la délégation, respecte sans problème le principe d'informer son employeur de ses déplacements à travers le principe de pointage entrée/sortie et sortie de service. Elle prévient également par mail lorsqu'il n'y a pas de pointeuse. Idem pour ses sorties en extérieur »,
- la société SOCIETE1.) S.A. et PERSONNE1.) s'enlisent dans des reproches réciproques, qui avaient culminé dans une « mise en demeure » qu'a adressé le 30 mars 2023, entre autres au sujet du pointage<sup>6</sup>, l'employeur à la déléguée libérée – sans que le dossier soumis par la société demanderesse ne renseigne d'avertissement proprement dit, au sens du droit du travail, qui serait précisément relatif à l'obligation de pointage, le courrier adressé le 16 novembre 2023 par le mandataire de la société SOCIETE1.) S.A. à PERSONNE1.) renseignant même que « (...) bien que vous effectuez depuis mon dernier courrier le pointage à l'entrée et à la sortie de service et que vous informez la société de vos missions en dehors de l'entreprise, il n'en demeure pas moins que vous restez en défaut d'informer votre employeur de vos déplacements au sein de l'entreprise (...) »,
- en revanche, hormis les reproches formulés précités, il ne résulte pas des pièces versées que l'employeur ait donné des lignes directrices concrètes, voire cherché le dialogue avec PERSONNE1.) (ce que – circonstance à relever – celle-ci n'a cependant pas fait non plus), afin de mettre en place un concept de recensement de travail qui tient compte des spécificités des différents sites (absence de pointeuse, pointeuses potentiellement défectueuses...), des différentes missions d'une déléguée (déplacements libres au sens de l'article L.414-16 (3) du code du travail, réunions internes ou externes liées à la mission de déléguée...) ou encore du dispositif en place ou qu'il serait possible de mettre en place (pointeuses physiques, entrées manuelles « en ligne » pratiquées par les services de relations humaines – voire installation d'un système d'enregistrement en ligne directement par la déléguée en cas d'absence de pointeuse physique) – tout en incluant dans ce concept, le cas échéant, l'information de l'employeur au titre de l'article L.414-16 (3) susmentionné du code du travail.

Eu égard au fait que l'obligation d'enregistrement du temps de travail requiert une contribution partagée, se répartissant tant sur l'employeur que sur la déléguée, ainsi qu'au fait que la charge de la preuve de la réalité du motif pèse sur la société

---

<sup>6</sup> Courrier du mandataire de la société SOCIETE1.) S.A. du 30 mars 2023, page 4 : « (...) Contrairement à ce que vous prétendez, vous avez bien l'obligation de procéder au pointage pour les raisons ci-après [...] Partant, conformément au règlement intérieur de l'entreprise, il vous appartient de procéder au pointage. A défaut de vous conformer à cette obligation, ma mandante se réserve le droit d'entreprendre telles mesures que de droit à votre égard. (...) »; page 10 : « (...) Au vu des développements qui précèdent, ma mandante me charge de vous mettre en demeure de vous en tenir strictement à votre mission et de ne pas l'outrepasser, de tenir compte des remarques/observations qui vous sont faites dans la présente lettre (...) ».

demanderesse, laquelle manque toutefois d'établir un cadre de référence nettement identifiable et réalisable, il y a lieu de retenir, dans les conditions qui viennent d'être exposées, que les faits établis en relation avec le pointage ne revêtent pas un caractère fautif suffisamment net pour être de nature à participer à la justification de motifs graves pour une mise à pied d'une déléguée du personnel libérée.

*B. Reproches de violation des principes gouvernant le mandat de délégué et d'atteinte à l'intégrité de l'entreprise*

	<i>Intitulé</i>	<i>Synthèse</i>
Motif n° 1	« <i>Abus de mandat et de fonctions : promotion de [ses] intérêts personnels et de ceux du syndicat OGBL, ingérence dans le processus électoral</i> »	Il est reproché, en substance, à PERSONNE1.) d'avoir abusé de ses fonctions pour promouvoir ses intérêts personnels et ceux du syndicat OGBL. Elle aurait prétendu faussement que plusieurs dossiers qu'elle a présentés à la direction devaient faire l'objet d'une codécision. Elle est également accusée d'ingérence dans le processus électoral en utilisant ses prérogatives et moyens matériels à la fois pour sa propre campagne électorale personnelle et celle du syndicat. Elle aurait distribué des tracts du syndicat OGBL et une liste des candidats à l'élection de la Chambre des salariés, y compris sa propre photo, devant le site d'exploitation de la société SOCIETE1.) S.A. De plus, il lui est reproché d'avoir diffusé une information fausse, tenant à ce que les salariés auraient demandé à l'unanimité le syndicat OGBL et d'avoir présenté de manière tendancieuse le résultat d'un audit anonyme par le biais d'une note affichée aux salariés de l'entreprise, sans en discuter préalablement avec l'employeur. En somme, son comportement est considéré comme un abus de fonctions et une violation du droit d'affichage de communications et/ou d'informations à l'attention du personnel. Son action de distribution de tracts est jugée particulièrement inacceptable, car elle aurait eu lieu pendant ses heures de délégation.
Motif n° 2	« <i>Violation du principe de bonne foi et de l'esprit de coopération</i> »	Il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir provoqué des différends et tensions plutôt que de les prévenir et les aplanir. Elle est spécifiquement critiquée pour s'être opposée à la décision de l'employeur de mettre en place un espace personnel sous forme de coffre-fort virtuel pour la distribution de documents confidentiels liés au travail, dont les fiches de salaire. Elle aurait affiché une note qui laisserait entendre que la délégation n'avait pas reçu toutes les informations nécessaires et que cette mise en place n'avait pas fait l'objet d'une codécision. De plus, elle a informé les salariés qu'ils avaient le droit de refuser cette décision sans un accord écrit de leur part. Ces actions sont perçues comme une incitation à la révolte du personnel et une atteinte à l'autorité des représentants légaux de l'employeur. La société

		SOCIETE1.) S.A. critique également la voie de communication choisie par la déléguée, à savoir l'affichage de notes d'information, qui aurait pour but de se profiler et se mettre en valeur, au risque de porter atteinte à la cohésion du personnel au sein de l'entreprise.
Motif n° 5	« <i>Atteintes répétées au bon fonctionnement et au climat de travail au sein de l'entreprise</i> »	Il est reproché à PERSONNE1.) d'organiser des rencontres imprévues avec les salariés sur leur lieu de travail, interrompant leurs tâches et perturbant le fonctionnement de l'entreprise. Elle est spécifiquement critiquée pour avoir interrompu le travail de la cuisinière dans la cuisine d'un magasin, malgré les objections du responsable de secteur. De plus, elle aurait interrompu le travail de deux salariées à la centrale de production et d'une autre au service de production froid. Enfin, malgré les demandes de cessation de son employeur, elle continuerait d'occuper les salles de pause, ce qui mettrait mal à l'aise certains salariés. Des incidents spécifiques sont mentionnés, notamment dans la centrale de production (du 10 janvier 2024) et dans les salles de repos des sites ADRESSE8.) et ADRESSE9.) (des 8 et 10 janvier 2024). Ces actions sont épinglées comme une atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.
Motif n° 6	« <i>Atteinte à la probité professionnelle et violation de l'obligation de loyauté</i> »	Il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir fait des allégations dans une note affichée de la délégation du personnel, suggérant que l'employeur ne respecterait pas le temps de travail et le roulement des postes de ses salariés, et qu'il méconnaîtrait l'importance du code du travail. Elle aurait également insinué que l'employeur procéderait à une « <i>reconnaissance</i> » de ses salariés par leurs tatouages, piercings, maladies et convictions. Ces allégations et insinuations, jugées totalement injustifiées et infondées par la société SOCIETE1.) S.A., sont considérées comme portant atteinte à l'honneur et à la considération des représentants légaux de l'employeur, et à les exposer au mépris du personnel.
Motif n° 7	« <i>Manque de respect et attitude méprisante à l'égard des représentants de [la société SOCIETE1.) S.A.] et atteinte à leur autorité</i> »	Il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir adressé un message grossier et offensant (« (...) <i>Marre du jambon, fromage, confiture et pain : nous avons demandé une répartition équitable dans tous les centres (...)</i> ») concernant la répartition de la nourriture fournie par l'employeur et la demande d'une corbeille de fruits dans les salles de pause. Elle est également critiquée pour avoir, en faisant état de ce que certains membres du personnel seraient plaints que l'employeur envoyé un courriel d'invitation à une fête de la société avec la liste de distribution non masquée des destinataires, ce qui a conduit à la divulgation de leurs adresses électroniques privées,

	<p>demandé à l'employeur de présenter une lettre d'excuse à chaque salarié concerné. Ces actions sont perçues comme un manque de respect envers les dirigeants de l'entreprise et une tentative d'imposer ses propres ordres, ce qui est jugé inapproprié.</p>
--	--

À titre liminaire, PERSONNE1.) soutient que le grief suivant, figurant au motif n° 1, manquerait de précision, au motif que l'on ne saurait pas de quels « dossiers » il était question :

*« (...) vous avez informé le personnel de ma mandante que vous aviez présenté "plusieurs dossiers" à la direction au sujet desquels vous avez faussement prétendu*

*qu'ils devaient faire l'objet d'une "codécision". Ne relevant pas des matières dans lesquelles les délégués du personnel jouissent exceptionnellement d'une compétence décisionnelle, vous avez propagé une information que vous saviez ou deviez savoir être fausse (...) ».*

Cette affirmation ne résiste toutefois pas à une analyse du contexte, dans la mesure où la note d'information litigieuse fait elle-même expressément état des dossiers dont il est allégué qu'ils seraient soumis à « codécision » : « - Une procédure pour toutes formes de harcèlement, - L'installation des caméras dans différents centres SOCIETE1.), - Révision du règlement intérieur ainsi que le manuel de qualité, - Organisation pour les élections de délégation du personnel au 12 mars prochain ». Ainsi PERSONNE1.) n'a-t-elle pas pu se méprendre quant à la teneur du reproche formulé à son égard.

PERSONNE1.) conteste ensuite l'imputabilité à sa personne des « notes d'information de la délégation du personnel », affichées sur différents sites d'exploitation, notamment en salles de pause. Elle s'interroge pourquoi est la seule à être sanctionnée, alors que les propos reprochés ne lui seraient pas personnellement et exclusivement imputables, mais émaneraient de la délégation entière. Il serait important de noter que l'employeur n'a jamais demandé comment les notes avaient été élaborées, quand bien même qu'il aurait été judicieux de s'enquérir à ce sujet avant de prendre des mesures disciplinaires. Finalement, l'employeur n'aurait jamais pris la peine de demander le retrait des notes en question, ce qui aurait dû être une première étape avant d'envisager des sanctions. Il serait essentiel de comprendre que la délégation du personnel est un organe collectif composé de 7 personnes. Il ne s'agirait pas pour PERSONNE1.) de se désolidariser desdites notes, tel qu'imaginé par l'employeur, mais il incomberait à celui-ci de comprendre que les actions et les décisions sont prises collectivement. Par conséquent, si, dans les conditions ainsi exposées, des sanctions devaient être prises, elles devraient concerner tous les membres de la délégation et non pas sa seule présidente.

Le Tribunal n'adhère pas à cette analyse de la situation d'PERSONNE1.). Il résulte des pièces versées que c'est bien elle qui monopolise, en sa qualité de présidente, l'organisation de la délégation du personnel et la communication extérieure de celle-ci. Elle préside non seulement la délégation du personnel, mais a encore personnellement transmis toutes les « notes d'information » litigieuses de la délégation du personnel à la DRH de la société SOCIETE1.) S.A., PERSONNE2.). À cela s'ajoute qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE13.), « secrétaire de la délégation durant le mandat 2019-2024 » : « (...) depuis octobre 2023, Mme PERSONNE1.) ne m'a plus sollicitée pour la rédaction des notes d'information de la délégation, lesquelles ont parfois suscité des conflits de désaccord. Les notes

*d'information étaient publiées sur le groupe WhatsApp sans que j'en sois informée au préalable ».*

Il en résulte qu'au vu des circonstances concrètes de l'espèce, la société SOCIETE1.) S.A. a pu valablement imputer le contenu des « notes d'information » à PERSONNE1.) dans le cadre de la procédure de mise à pied dirigée contre elle.

Quant à l'analyse du bien-fondé des motifs n° 1, 2, 5, 6 et 7, le Tribunal considère que le motif n° 6 procède d'une lecture en partie excessivement susceptible de la note du 8 janvier 2024 (« la deuxième citation suggère qu'elle méconnaîtrait l'importance du Code du travail, raison pour laquelle la délégation devrait s'employer à y sensibiliser sa direction », par rapport à « La garantie de vos droits : nous nous employons à sensibiliser la direction de l'importance du code du travail »), sinon d'une lecture inexacte de celle-ci (il n'est pas soutenu que l'employeur procéderait à une « Reconnaissance de l'individu par ses tatouages, piercing, maladie, conviction, », mais la délégation souhaite que l'individualité des salariés soit reconnue).

Pour le surplus, il importe de situer les reproches dans leur contexte : une présidente de délégation avec peu d'expérience en la matière, et ce à l'approche des élections sociales du 12 mars 2024, lors desquelles elle comptait non seulement se voir confirmer en tant que présidente de délégation auprès de la société SOCIETE1.) S.A., mais s'est encore portée candidate pour les élections à la Chambre des salariés sous l'étiquette du syndicat OGBL.

Il est à noter qu'PERSONNE1.) elle-même décrit son rôle et sa situation comme suit (courriel adressé à l'ITM le 11 février 2023) : « Suite à la démission de notre président pour burn-out, j'ai été élue suppléante et ensuite présidente depuis novembre 2021. Depuis cette date je m'emploie à être à l'écoute des salariés, mettre en place ce qu'aucune délégation n'a fait auparavant : bureau de délégation, délégué libéré, délégué à l'égalité et le délégué à la sécurité et santé. Ceci étant nouveau pour la direction [suscite] de l'inquiétude et de l'incompréhension (...) ».

Ainsi PERSONNE1.) joue-t-elle pleinement un rôle de politicienne sociale comme elle le conçoit, exerçant son mandat de présidente de délégation de manière dynamique à travers :

- des consultations des salariés au titre de l'article L.414-16 du code du travail et suivi desdites consultations, notamment sur le sujet des plannings de travail<sup>7</sup>, relevant des conditions de travail au sens de l'article L.414-2 (1) du même code, en vertu duquel « la délégation du personnel a pour mission générale de sauvegarder et de défendre les intérêts du personnel salarié de l'entreprise en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social », et ce sans qu'il soit concrètement démontré que l'interprétation d'PERSONNE1.)

---

<sup>7</sup> Voir, à ce sujet, l'attestation testimoniale d'PERSONNE16.) du 20 avril 2024 : « Depuis que je travaille chez SOCIETE1.), je n'ai eu que très rarement, voire jamais, mon planning de travail un mois à l'avance. Le plus souvent, j'ai mon planning 15 jours à l'avance, voire d'une semaine à l'autre. Il m'est déjà arrivé d'avoir mon planning le vendredi pour le lundi. Quand je suis en congés (même à l'étranger), je dois toujours téléphoner ou écrire à ma responsable pour connaître mes horaires de reprise. Avec ma fiche de salaire du mois d'août 2023, j'ai reçu une note d'information de la part de la direction qui m'explique comment poser le congé pour l'année 2024 et quand je recevrai une réponse. Comme demandé dans la note d'information éditée le 1<sup>er</sup> septembre 2023, j'ai fait ma demande de congé pour l'année 2024 par mail à ma responsable en date du 1<sup>er</sup> octobre 2023. A ce jour, je n'ai toujours pas reçu d'acceptation ou de refus écrit de la part de ma responsable. N'ayant aucune preuve écrite, mais que des discussions avec ma gérante à l'oral, je lui ai demandé s'il serait possible de déplacer mes semaines de congé demandées pour le mois de juin 2024. Concernant ma demande de congé que j'ai fait pour l'année 2024, je n'ai pas reçu de réponse ».

de son « *habilitation à se déplacer librement dans l'entreprise [...] et d'avoir un contact avec les salariés* », prévue par l'article L.414-16 (3) du code du travail, ait dépassé le ressenti subjectif de dérangement de la direction ou de salariés investis de responsabilités,

- l'identification de problématiques à prendre en charge par la délégation (tel celui de la nécessaire acceptation par les salariés du « *coffre-fort virtuel* » électronique de documents de travail, comme les fiches de salaire),

mais tout en ayant recours aux outils suivants :

- annonces accrocheuses (« *Marre du jambon, fromage, confiture et pain...* ») et recherche de l'effet (présence avec « *des dossiers* » dans les salles de pause des salariés),
- annonce de couleur syndicale (cartes de visite, distribution de tracts) dans le but d'accroître sa légitimité aux yeux de l'effectif de la société,
- gonflement de la marge de manœuvre réellement existante, dans la communication extérieure à la délégation, comme lorsqu'elle met sur un pied d'égalité association de la délégation à un processus avec codécision<sup>8</sup>,
- victimisation, tel le recours immédiat aux notions de harcèlement moral et d'entrave au fonctionnement régulier de la délégation dans la discussion au sujet d'heures supplémentaires auxquelles elle prétendait avoir droit (voir *supra* note de bas de page n° 4), ou encore certains passages des courriels adressés à l'ITM les 11 et 28 février 2023 (« (...) *le code du travail, n'est pas respecté, une mauvaise foi évidente du service RH, communication et relationnel envers les salariés et la délégation (...)* »; « (...) *Avec la direction je joue la transparence et la communication, mais je n'ai aucun retour, il y a un blocage avec la RH, je dois toujours justifier d'une loi pour avancer* »),
- choix du véhicule de communication le plus sensationnaliste, comme le fait d'adresser régulièrement des courriels, destinés à la direction ou aux RH, en copie à l'ITM ou, s'agissant de l'« *invitation pour le 9 mai 2024 "les 60 ans de la maison SOCIETE1.)" avec la fête du personnel* » erronément adressée aux salariés de manière à ce que leurs adresses (en partie privées) soient visibles, la voie de la « *note d'information* » de la délégation en brandissant une « *violation de la protection des données* ».

Afin de pouvoir justifier une mise à pied, les motifs doivent constituer une cause sérieuse rendant impossible la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire, d'abord la mise à pied, puis la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Le Tribunal considère que tel n'est pas le cas en l'espèce pour l'addition des motifs énoncés *sub* 1, 2, 5, 6 et 7 dans la lettre de mise à pied, étant donné que dans l'interprétation décrite *supra* de son rôle, PERSONNE1.) n'a, bien que l'esprit de coopération prôné par l'article L.414-2 (1) du code du travail puisse être amélioré, *in concreto* pas dépassé la zone de manœuvre délimitée, d'un côté, par les droits lui reconnus en qualité de déléguée libérée syndiquée par le code du travail, ainsi que, de l'autre côté, les limites de tels droits, que seraient notamment la violation délibérée de dispositions normatives expresses ou encore des propos insultants. L'exaspération accumulée auprès de la direction de la société SOCIETE1.) S.A., tangible au regard de la formule clôturant la lettre de mise à pied (« (...) *vosre opiniâtreté mal à propos et*

---

<sup>8</sup> Extraits de « *notes d'information* » : « (...) *La délégation verra prochainement une codécision délégation/direction pour l'usage et l'utilité des caméras (...)* » ; « *codécision pour l'usage des caméras* ».

*votre attitude inutilement belliqueuse, tracassière, jusqu'au-boutiste, vexante et clivante sont créatrices de différends sinon sources de conflits potentiels entre la direction et le personnel, sèment la zizanie et portent atteinte à la sérénité du climat de travail et à la bonne ambiance au sein de l'entreprise (...) »), ne l'autorisait en l'occurrence pas à aplanir celle-ci par le recours à la mise pied et à la résiliation judiciaire du contrat de travail à titre de mesure disciplinaire, eu égard à la proportionnalité devant présider à pareille mesure ultime.*

### C. Conclusions

À titre de conclusion de l'ensemble des développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que, la société SOCIETE1.) S.A. ayant l'obligation légale d'établir un ou plusieurs motifs suffisamment graves afin de rendre définitivement impossible tant le maintien de qualité de déléguée du personnel d'PERSONNE1.) que de la relation de travail au terme d'une ancienneté de service de plus de 11 ans, cette preuve n'est pas rapportée par la société demanderesse.

Ses demandes principales sont dès lors à déclarer non fondées.

Par voie de conséquence, en application de l'article L.415-10 (5), 2<sup>ème</sup> alinéa, du code du travail, les effets de la dispense cessent de plein droit.

Il convient par ailleurs de dire que la mise à pied du 24 janvier 2024 est sans effet (v. en ce sens : Cour, 8<sup>ème</sup> ch., 19 janvier 2017, rôle n° 43562)

Finalement, en application du 4<sup>ème</sup> alinéa du même article L.415-10 (5) du code du travail, cette disposition est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement. Il convient dès lors d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

### Accessoires

#### ▪ *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

La société SOCIETE1.) S.A. n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 1.500 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

#### ▪ *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société SOCIETE1.) S.A.

**PAR CES MOTIFS :**

le Tribunal du travail de Luxembourg,  
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit irrecevable l'offre de preuve par l'audition de témoins formulée par la société SOCIETE1.) S.A.,

dit non fondées les demandes principales de la société SOCIETE1.) S.A.,

rappelle que de par la loi, les effets de la dispense cessent de plein droit,

dit sans effet la mise à pied du 24 janvier 2024,

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, au besoin sur minute et avant l'enregistrement,

dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) S.A. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière