

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2266/24
L-TRAV-298/24

ORDONNANCE

rendue à l'audience publique du lundi, le 1^{er} juillet 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 Maître Manon FORNIERI, avocat, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SA

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée auprès du Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son administrateur, sinon par son conseil d'administration, sinon encore par son représentant actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH AVOCATS A LA COUR, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B265322, inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la cour, 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 19 avril 2024 sous le numéro fiscal 298/24.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 13 mai 2024. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire et fut utilement retenue à l'audience publique du 12 juin 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 19 avril 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 par ailleurs à voir ordonner l'exécution provisoire de la décision.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la société SOCIETE1.) SA par contrat à durée indéterminée à compter du 16 juin 2008 en qualité d'agent de sûreté.

A la faveur de plusieurs avenants, elle a finalement occupé le poste de « coordinateur administratif Business Aviation Center » à partir du 1^{er} septembre 2022.

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

Par courrier du 5 avril 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) 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.

La requérante conteste, en premier lieu, la matérialité des reproches énoncés dans la lettre de mise à pied. Dans ce contexte, elle donne notamment à considérer qu'elle était en incapacité de travail à la date du 5 février 2024, de sorte que le reproche suivant lequel elle aurait, à cette date, « manipulé » un salarié pour le « monter » contre PERSONNE2.) serait manifestement faux. Les attestations testimoniales versées en cause par la société défenderesse seraient par ailleurs imprécises, leurs auteurs se contenteraient d'utiliser des termes génériques et vagues sans aborder de situations concrètes.

PERSONNE1.) est d'avis, à titre subsidiaire, que quand bien même établis, il s'agirait de deux faits isolés qui se seraient produits plusieurs mois avant la notification de la mise à pied, en novembre 2023. Or, pour être qualifiable de harcèlement moral, un comportement doit présenter un caractère systématique. En l'espèce, les reproches constitueraient des faits ponctuels qui ne seraient dès lors pas susceptibles de constituer un harcèlement moral.

La requérante critique également l'enquête dont la société employeuse fait état dans la lettre de mise à pied. En effet, PERSONNE1.) affirme qu'elle n'aurait même pas été entendue dans le cadre des investigations menées par le travailleur désigné PERSONNE3.). L'entretien qu'elle aurait eu, avant le lancement de l'enquête, avec PERSONNE4.), le responsable de l'administration du personnel n'aurait aucunement présenté les garanties d'objectivité nécessaires. En effet, son interlocuteur n'aurait pas adopté un comportement impartial, il n'aurait pas écouté ses explications ; son opinion aurait manifestement été déjà toute faite.

La requérante insiste finalement sur son ancienneté au sein de la société défenderesse et sur le fait qu'on ne lui aurait jamais fait le moindre reproche de ce genre par le passé. Elle conteste également l'indication contenue dans le rapport du travailleur désigné suivant laquelle, elle aurait brigué le poste occupé par sa supérieure hiérarchique, PERSONNE2.) ; ce poste lui aurait été proposé et elle l'aurait refusé.

Finalement, la requérante soutient que depuis l'automne 2023 et l'embauche d'une salariée qui serait proche d'PERSONNE2.), il y aurait eu beaucoup de départs au sein de l'équipe, cette personne serait manifestement à la manœuvre pour orchestrer des changements de personnel.

La société SOCIETE1.) SA se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la recevabilité de la demande d'PERSONNE1.).

Quant au fond, elle conclut à voir débouter la requérante de sa demande en maintien de salaire.

Elle est d'avis que la matérialité des faits se dégage des pièces produites, à savoir, d'une part, la plainte du 14 mars 2024 d'PERSONNE2.) et, d'autre part, le rapport établi par le travailleur désigné après l'audition des différents témoins ainsi que des attestations testimoniales établies par des collègues de la requérante.

La société défenderesse reconnaît par ailleurs qu'une erreur matérielle s'est glissée dans la lettre de mise à pied. En effet, les faits datés au 5 février 2024 se seraient en réalité déroulés le 12 février 2024. Cette erreur matérielle serait sans incidence sur la matérialité du reproche.

La société SOCIETE1.) SA insiste sur le fait que lors des élections sociales de 2024, PERSONNE1.) n'a pas été réélue. Alors même qu'il lui aurait suffi d'attendre l'expiration de la protection d'PERSONNE1.) pour procéder à son licenciement, la société défenderesse aurait estimé que la situation était trop grave et qu'elle nécessitait une intervention immédiate tant pour protéger la supérieure hiérarchique PERSONNE2.) que pour préserver la cohésion de toute l'équipe.

IV. Les motifs de la décision

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

« En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L. 121-6, de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

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

Dans le mois qui suit la mise à pied, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige.

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

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

En l'espèce, la requête en maintien de salaire a été introduite dans le délai d'un mois prévu à l'article L.415-10 (4), alinéa 5 du Code du travail. Elle satisfait par ailleurs aux exigences de forme en la matière. 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, la société SOCIETE1.) SA verse en premier lieu un courriel du 14 mars 2024 rédigé par PERSONNE2.) (pièce 5 de Maître Verdant). Son autrice y dénonce le comportement qu'elle qualifie d'inadmissible d'PERSONNE1.) à son égard. Elle conclut son courriel en indiquant que le dénigrement et le manque de respect de la requérante à son endroit la poussent « à bout » et elle qualifie elle-même les faits de « harcèlement ». Dans ce courriel, PERSONNE2.) indique de manière générale que la requérante montre en public « ostensiblement son dédain » à son égard, mais elle y relate également de manière détaillée cinq situations concrètes qui se seraient produites entre novembre 2023 et mars 2024.

Ainsi, elle y décrit :

- que le 12 mars 2024, la requérante aurait ostensiblement ignoré un ordre donné par PERSONNE2.) à l'un de ses collègues de faire sa pause en continuant une conversation avec celui-ci l'empêchant ainsi d'exécuter, pendant une vingtaine de minutes, l'ordre qu'il venait de recevoir ;
- que le 12 mars 2024, la requérante aurait annoncé sans explication ni excuse qu'elle serait absente alors qu'une réunion importante à laquelle elle devait assister avait été planifiée par sa supérieure hiérarchique ;
- que le 15 novembre 2023, PERSONNE1.) aurait tenu des propos dénigrants à l'égard d'PERSONNE2.) lors de l'intégration de deux nouvelles recrues ; elle les aurait mis en garde contre PERSONNE2.) en soutenant que cette dernière avait des « protégés » dans l'équipe ;
- qu'en novembre 2023, la requérante aurait mimé un vomissement dans son dos ;
- que le 12 février 2024, la requérante aurait « manipulé » un salarié nouvellement recruté pour l'amener à critiquer ouvertement les plannings mis en place par PERSONNE2.) ; il se serait avéré par la suite que ce salarié n'avait pas été informé de tous les éléments pour apprécier correctement la situation.

La société SOCIETE1.) SA verse également un rapport daté du 26 mars 2024 dans lequel le travailleur désigné, PERSONNE3.), résume le résultat des auditions de 10 salariés, dont 5 sont de SOCIETE2.) et 5 autres de SOCIETE3.) (il est précisé que le personnel de SOCIETE3.) partage les locaux du personnel de SOCIETE2.) et que les équipes sont en interaction constante) (pièce 6 de Maître Verdant).

Ce rapport retient que le comportement d'PERSONNE1.) à l'égard d'PERSONNE2.) se caractérise par un « colportage systématique de jugements négatifs dans le dos

d'PERSONNE2.) et devant le reste du personnel » (prétendue incompétence managériale, consignes prétendument non pertinentes) et par des comportements corporels et enfantins (grimaces, gestuelle...).

Les manquements d'PERSONNE1.) dans la gestion de ses tâches sont également abordés dans le rapport qui retient que « le personnel interrogé tant interne qu'externe a aussi reproché à PERSONNE1.) de ne pas suivre ses dossiers à temps ».

Il résulte également de ce rapport que les salariés interrogés ont exprimé que le comportement d'PERSONNE1.) avait des répercussions négatives sur l'équipe.

La société SOCIETE1.) SA verse finalement trois attestations testimoniales.

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE5.) (pièce 7 de Maître Verdant) relate que le 12 février 2024, quelque jours à peine après son arrivée au sein de l'équipe, PERSONNE1.) aurait tenu des propos sur PERSONNE2.) qui auraient donné à PERSONNE5.) une mauvaise image de cette dernière ; PERSONNE1.) aurait affirmé qu'PERSONNE2.) a le droit de télétravailler et qu'il fallait « se méfier de tout le monde ». Il explique que ces propos l'auraient incité à critiquer ouvertement les plannings établis par PERSONNE2.), avant d'apprendre qu'il s'agissait d'une phase de test.

Dans son attestation, PERSONNE6.) (pièce 8 de Maître Verdant) indique que la requérante a, dès son arrivée en novembre 2023, tenu des propos qu'il qualifie de « non professionnels » à l'égard d'PERSONNE2.). Il indique plus précisément qu'PERSONNE1.) aurait fait état d'une incompétence managériale d'PERSONNE2.) notamment en ce qui concerne l'établissement des plannings. PERSONNE6.) précise que la requérante tenait ce genre de propos lorsqu'il prenait sa pause ou quand il se rendait aux archives. Il précise également que si ce comportement a débuté dès son arrivée en novembre 2023, il s'est accentué en janvier 2024.

Finalement, dans son attestation PERSONNE7.) (pièce 14 de Maître Verdant) indique que la requérante l'aurait incitée à être méfiante à l'égard d'PERSONNE2.). Elle relate également une situation où PERSONNE1.) aurait tiré la langue dans le dos d'PERSONNE2.). Elle indique encore qu'PERSONNE1.) critiquait les compétences professionnelles d'PERSONNE2.) auprès de ses collègues, elle aurait notamment déclaré une fois qu'PERSONNE2.) « ne comprenait rien ».

La question de savoir si les éléments versés en cause par la société SOCIETE1.) SA sont suffisamment précis pour établir l'existence d'un harcèlement moral exercé par PERSONNE1.) à l'encontre d'PERSONNE2.) relève du fond du litige. Il en va de même de la question de l'incidence éventuelle de l'ancienneté de la requérante sur l'appréciation de la gravité des faits.

Pour l'heure, force est de constater que les éléments produits en cause sont suffisants pour conférer une apparence de régularité et de légitimité à la mise à pied prononcée à l'encontre d'PERSONNE1.) de sorte que la demande en maintien du salaire au-delà du délai de trois mois de l'article L.415-10 (4) du Code du travail doit être déclarée non fondée.

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

PAR CES MOTIFS:

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

déclarons recevable en la forme la demande 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 ;

la déclarons non fondée et en déboutons ;

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

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