

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 803/2023

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 1 0 M A R S 2 0 2 3

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le **j u g e m e n t** qui suit

dans la cause **e n t r e** :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

demanderesse principale et défenderesse sur reconvention, comparant par Maître Laurent RIES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, ayant repris le mandat de Maître Laura GUETTI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t

PERSONNE1.), salariée, demeurant à F-ADRESSE2.),

défenderesse principale et demanderesse par reconvention, comparant par Maître Marc WAGNER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, ayant repris le mandat de Maître Ersan ÖZDEK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Julien DAUMAREZ**, assesseur – employeur ;

- **Alain RONK**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Suite à la requête déposée le 26 mars 2021 au greffe du tribunal du travail par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 23 avril 2021.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par Maître Ersan ÖZDEK et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 05 novembre 2021 pour plaidoiries.

Par la suite, l'affaire subit un certain nombre de remises contradictoires à la demande de l'une ou de l'autre des parties (11.02.2022, 20.05.2022, 16.12.2022).

A l'audience publique du vendredi, 16 décembre 2022, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 17 février 2023.

A l'audience publique du vendredi, 17 février 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Laurent RIES, ayant repris le mandat de Maître Laura GUETTI, le mandataire de la partie requérante, et Maître Marc WAGNER, ayant repris le mandat de Maître Ersan ÖZDEK, le mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement qui suit:

1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 26 mars 2021, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. (ci-après la société) a fait convoquer PERSONNE1.) devant le tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer bonne et valide la mise à pied prononcée le 11 mars 2021 et de prononcer avec effet au 11 mars 2021 la résolution, sinon la résiliation du contrat de travail du 9 décembre 2020 conclu entre la société et PERSONNE1.).

La société conclut encore à voir condamner PERSONNE1.) à restituer les effets lui appartenant, à savoir un téléphone portable de la marque « Samsung », y compris la carte SIM portant le numéro NUMERO2.), un ordinateur portable de la marque « ACER », les clefs du bureau sis à L-ADRESSE1.), ainsi que la voiture « SMART » immatriculée sous le numéro NUMERO3.) et les clefs y relatives, à compter du jugement à intervenir sous peine d'une astreinte non comminatoire de 500,- euros par jour de retard ainsi qu'à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement de la somme de 15.000,- euros à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile, la condamnation aux frais et dépens de l'instance ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

A titre reconventionnel, PERSONNE1.) demande à voir déclarer nulle la mise à pied du 11 mars 2021 et à entendre condamner la société au paiement de la somme de 61.689,36 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période de février 2021 à janvier 2023 et la somme de 10.000,- euros à titre de préjudice moral.

PERSONNE1.) conclut encore à la condamnation de la société à procéder à sa réaffiliation rétroactive auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale avec effet au 12 mars 2021, sous peine d'astreinte, et à lui verser ses fiches de salaire rectifiées pour les mois de février et mars 2021 ainsi que les fiches de salaire subséquentes, sous peine d'astreinte.

Elle sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Les demandes, régulières en la forme, sont recevables.

2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 9 décembre 2020, PERSONNE1.) a été engagée par la société en qualité d'agent immobilier.

Suivant certificat médical de grossesse du 25 janvier 2021, la date présumée de l'accouchement de PERSONNE1.) est le 12 juillet 2021.

Par courrier recommandé du 11 mars 2021, la société a prononcé la mise à pied avec effet immédiat à l'encontre de PERSONNE1.) en application de l'article L.337-1 (2) du Code du travail.

3. Appréciation

3.1 La mise à pied du 11 mars 2021

A l'appui de sa demande, la société fait valoir que PERSONNE1.) aurait par l'intermédiaire de l'adresse électronique de la société, dont elle avait accès, envoyé un courriel à deux autres salariés de la société, PERSONNE2.) et PERSONNE3.), avec le contenu suivant :

« Voilà l'entreprise pour laquelle vous travailler. Regardez la video incluse dans l'article et fuyez au plus vite. Ça n'arrive pas qu'aux autres.

Dies ist das Unternehmen, für das Sie arbeiten. Sehen Sie sich das im Artikel enthaltene Video an und fliehen Sie so schnell wie möglich. Es passiert nicht nur anderen.

MEDIA1.). »

Elle soutient qu'en agissant ainsi, PERSONNE1.) entendait inciter les deux salariés de quitter l'entreprise en les rendant attentifs à un reportage diffusé sur la chaîne MEDIA2.) en été 2020, comportement qu'elle qualifie d'inacceptable et de déloyal.

Elle se serait ainsi vue contrainte de prononcer la mise à pied de PERSONNE1.) pour faute grave alors que la faute commise serait d'une gravité suffisante pour rendre impossible le maintien de PERSONNE1.) dans l'entreprise et justifierait la résiliation immédiate du contrat de travail, alors qu'elle entacherait la confiance accordée à PERSONNE1.) et altérerait définitivement les relations de travail.

Elle précise finalement qu'il ne s'agirait pas du seul comportement fautif de PERSONNE1.) alors que depuis le début de la relation de travail elle n'aurait pas correctement effectué les tâches lui confiées, respectivement elle aurait refusé de se soumettre à l'autorité de son employeur.

Dans sa requête introductive d'instance, la société a cité plusieurs exemples, exemples sur lesquels son mandataire n'est pas revenu lors de l'audience des plaidoiries estimant que ces derniers ne seraient plus pertinents.

PERSONNE1.) conteste toute faute dans son chef alors qu'elle n'aurait pas adressé le prédit courrier électronique aux deux salariés.

En effet, la société n'établirait pas que ce serait elle qui aurait envoyé le courrier électronique depuis l'adresse email « MAIL1.) » alors que cette adresse serait également utilisée par PERSONNE4.).

Elle fait valoir avoir en outre été malade le 8 mars 2021 de sorte qu'elle n'aurait pas pu envoyer le prédit courrier électronique.

Elle conteste encore les autres exemples fournis par la société dans sa requête alors qu'ils ne seraient pas établis et qu'en tout état de cause les fautes alléguées ne constitueraient pas des fautes graves.

PERSONNE1.) conclut à l'annulation de la mise à pied.

L'article L.337-1 (2) du Code du travail permet à l'employeur de prononcer la mise à pied immédiate d'une femme enceinte pour faute grave en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résiliation du contrat de travail.

La faute de la salariée enceinte doit revêtir une certaine gravité de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la continuation des relations de travail. Si donc l'article L.337-1 (2) du Code du travail ne renvoie pas expressément à l'article L.124-10 du Code du travail et ne donne pas de définition de la notion de « faute grave », il n'y a cependant pas de différence à faire entre la faute grave du salarié, du salarié-délégué protégé et de la salariée enceinte. La faute de la salariée enceinte ne doit certainement pas être plus lourde que celle d'une collègue ne bénéficiant pas de la protection spéciale ou d'une déléguée du personnel.

S'il est vrai que les conséquences d'une résiliation du contrat de travail peuvent s'avérer plus lourdes pour une salariée enceinte, dans la mesure où en raison de son état elle n'a pas les mêmes possibilités de trouver un nouvel emploi que les

autres salariés, force est de constater que c'est en raison de ces considérations qu'elle bénéficie d'une protection spéciale interdisant son licenciement et obligeant l'employeur à demander la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Ainsi, les effets de la rupture des relations de travail sur la situation financière de la salariée concernée pouvant être néfastes en toute hypothèse ne justifient pas une appréciation différente de la faute commise.

Caractérisent la faute grave les comportements de nature à nuire au bon fonctionnement de l'entreprise, incompatibles avec celui-ci ou bien encore susceptibles de perturber l'organisation de l'entreprise ou de lui causer un grave préjudice.

Ainsi, les fautes professionnelles de nature à engager la responsabilité de l'employeur, voire à mettre en cause la réputation de l'entreprise, faits de nature à entraîner la perte de confiance de l'employeur, sont considérées comme une faute grave. Aussi, les manquements professionnels d'un salarié sont-ils constitutifs de faute grave, s'ils sont conscients, réitérés et surtout lorsqu'ils sont susceptibles d'entraîner des conséquences préjudiciables pour l'employeur.

Les motifs liés à l'aptitude ou la conduite du salarié doivent être d'une gravité particulière pour rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

La charge de la preuve du caractère réel et sérieux du motif de la mise à pied et du caractère justifié de la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail incombe à l'employeur.

Le patron doit non seulement prouver la faute du salarié, mais également les circonstances de nature à justifier la mise à pied et la résiliation de son contrat de travail.

En l'espèce, le tribunal constate qu'il ne résulte pas du courrier électronique du 8 mars 2021 que PERSONNE1.) serait la personne ayant envoyé le courrier électronique alors qu'il est établi que PERSONNE4.) a également accès à l'adresse électronique utilisée pour l'envoi du courrier électronique litigieux.

Il résulte d'ailleurs de la fiche de salaire de PERSONNE1.) du mois de mars 2021 que cette dernière était en maladie du 1^{er} mars 2021 au 12 mars 2021.

La société n'établit dès lors pas que PERSONNE1.) a commis la faute grave lui reprochée.

Quant aux autres exemples fournis par la société dans sa requête introductive d'instance relatifs au comportement de PERSONNE1.), faits non réitérés par le mandataire de la société lors des plaidoiries, il y a lieu de constater que les faits allégués ne sont pas établis et ne constituent en tout état de cause pas des fautes graves justifiant une mise à pied avec effet immédiat.

Il suit des développements qui précèdent qu'aucune faute grave de nature à justifier la résiliation du contrat de PERSONNE1.) n'a été rapportée en l'espèce.

La demande principale n'est dès lors pas fondée, tandis que la demande reconventionnelle tendant à l'annulation de la mise à pied est fondée.

La mise à pied immédiate est partant annulée, ses effets étant supprimés de plein droit.

Il convient encore de rappeler qu'en cas de rejet de la demande en résolution du contrat de travail, la réintégration est de droit.

Eu égard à l'annulation de la mise à pied, les demandes de la société en restitution des effets de la société et en paiement de dommages et intérêts sont à déclarer non fondées.

3.2 La demande en paiement des arriérés de salaire

A titre reconventionnel, PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société à lui payer ses salaires des mois de février 2021 à janvier 2023, soit la somme totale de 61.689,36 euros (24 mois x 2.570,39 euros).

La société invoque le principe de l'estoppel alors que lors de l'instance de référé, PERSONNE1.) aurait uniquement réclamé le paiement de ses salaires des mois de février et mars 2021. Elle n'aurait à aucun moment réclamé le paiement de ses salaires à partir d'avril 2021.

Concernant le principe de cohérence, il y a lieu de rappeler que l'estoppel est une fin de non-recevoir fondée sur l'interdiction de se contredire au détriment d'autrui.

Ce principe s'oppose ainsi à ce qu'une partie puisse invoquer une argumentation contraire à celle qu'elle a avancée auparavant.

Le principe de l'estoppel concerne essentiellement les relations contractuelles et il implique que deux éléments au moins soient réunis : il faut que dans un même litige opposant deux mêmes parties, il y ait, d'une part, un comportement sans cohérence de la partie qui crée une apparence trompeuse et revient sur sa position qu'elle avait fait valoir auprès de l'autre partie, trompant ainsi les attentes légitimes de cette dernière et, d'autre part, un effet du changement de position pour l'autre partie, qui est conduite elle-même à modifier sa position initiale du fait du comportement contradictoire de son adversaire qui lui porte préjudice.

Ces deux conditions doivent être réunies pour que l'on puisse faire application de l'estoppel, car il ne peut être question d'empêcher toutes les initiatives des parties et de porter atteinte au principe de la liberté de la défense, ni d'affecter la substance même des droits réclamés par un plaideur, en demandant au juge de devenir le censeur de tous les moyens et arguments des parties.

Dans la mesure où, en l'espèce, il n'y a aucune incohérence dans le fait de réclamer uniquement dans le cadre d'une procédure de référé travail les salaires dus jusqu'à la mise à pied et de ne pas réclamer les salaires subséquents, cette question relevant du fond de l'affaire, le moyen ayant trait à la violation du principe de cohérence encourt un rejet.

Quant au quantum réclamé et eu égard au fait que les effets de la mise à pied immédiate sont supprimés de plein droit et à défaut de contestations circonstanciées de la part de la société, PERSONNE1.) a droit au paiement de ses salaires pour la période d'avril 2021 à janvier 2023 tel que réclamé.

La demande reconventionnelle est à déclarer fondée pour les salaires des mois d'avril 2021 à janvier 2023, soit pour le montant total de (24 x 2.570,39 euros) = 61.689,36 euros.

3.3 La demande en paiement d'une indemnisation pour préjudice moral

PERSONNE1.) conclut à se voir allouer la somme de 10.000,- euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral alors qu'elle se serait retrouvée du jour au lendemain sans salaire et sans couverture sociale.

La société conteste la demande de PERSONNE1.).

Le montant devant revenir à PERSONNE1.) à titre d'indemnisation du préjudice moral subi par elle du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, eu égard à la durée des fonctions assumées auprès de la société employeuse, au montant de 1.000.-euros.

3.4 La demande à voir procéder à la réaffiliation rétroactive

PERSONNE1.) sollicite la condamnation de la société à procéder à sa réaffiliation rétroactive auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale avec effet au 12 mars 2021, sous peine d'astreinte.

La société conteste la demande dans la mesure où cette question relèverait de la compétence des organismes de sécurité sociale qui ne seraient pas partie à l'instance.

D'après l'article 293 du Code des Assurances Sociales, les contestations relatives à l'affiliation auprès des organismes de sécurité sociale et au paiement des cotisations sociales relèvent de la compétence des juridictions sociales.

En conséquence, la juridiction du travail est incompétente pour connaître de cette demande.

3.5 Demande de remise des fiches de salaire

PERSONNE1.) réclame la condamnation de la société à lui verser ses fiches de salaire rectifiées pour les mois de février et mars 2021, ces dernières étant erronées, ainsi que les fiches de salaires subséquentes, sous peine d'astreinte.

Dans la mesure où la mise à pied est nulle et sans effets, il y a lieu d'enjoindre la société de délivrer à PERSONNE1.) ses fiches de salaire rectifiées pour les mois de février 2021 et mars 2021 ainsi que les fiches de salaires pour la période d'avril 2021 à janvier 2023 dans les quinze jours de la notification du présent jugement, sous peine d'astreinte de 20,- euros par jour de retard et par document à partir de l'expiration du délai de quinzaine. Celle-ci est à plafonner à 10.000,- euros.

4. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Eu égard à l'issue du litige, la mise à pied étant nulle, la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure est à déclarer fondée étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa seule charge les frais non compris dans les dépens. Au vu de la nature du litige et des éléments de la cause, le tribunal fixe le montant de cette indemnité ex aequo et bono à 1.500,- euros.

La société ayant succombé, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

5. Exécution provisoire

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de Procédure Civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation au montant de 61.689,36 euros, réduits à titre d'arriérés de salaire.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les demandes principale et reconventionnelle,

déclare la mise à pied avec effet immédiat du 11 mars 2021 non justifiée,

annule la mise à pied avec effet immédiat du 11 mars 2021 intervenue à l'égard de PERSONNE1.),

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. en résiliation du contrat de travail de PERSONNE1.),

constate que la réintégration de PERSONNE1.) est de droit,

dit non fondées les demandes de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. en restitution de ses effets et en paiement de dommages et intérêts,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 61.689,36 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période de février 2021 à janvier 2023 avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, soit le 17 février 2023, jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.000,- euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, soit le 17 février 2023, jusqu'à solde,

se déclare incompetent pour connaître de la demande en réaffiliation rétroactive auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale de PERSONNE1.),

ordonne à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. de remettre à PERSONNE1.) les fiches de salaire rectifiées pour les mois de février 2021 et mars 2021, ainsi que les fiches de salaires pour la période d'avril 2021 à janvier 2023 dans les quinze jours de la notification du présent jugement, sous peine d'astreinte de 20,- euros par jour de retard et par document à partir de l'expiration du délai de quinzaine, limitée au montant maximal de 10.000,- euros,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

ordonne l'exécution provisoire de la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. au paiement des arriérés de salaire, en sus des intérêts légaux, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le
_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.