

Rép.no. 215 /24

L-TRAV-613/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 18 JANVIER 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Rosa DE TOMMASO
Monia HALLER
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représenté par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrit au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, tous les deux demeurant à Strassen.

E T:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 13 octobre 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 2 novembre 2023 à 9 heures, salle JP.0.02.

Après une remise contradictoire l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 21 décembre 2023, 9 heures, salle JP.0.02. Maître Daniel NERL comparut pour la partie demanderesse et Maître Maximilien LEHNEN se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIVIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 13 octobre 2023, SOCIETE1.) a fait convoquer PERSONNE1.) devant le tribunal de travail aux fins de déclarer justifiée et valable la mise à pied prononcée et notifiée en date du 23 août 2023 et de prononcer avec effet au 23 août 2023 la résolution sinon la résiliation du contrat de travail du 1^{er} juin 2016.

En outre, dans l'hypothèse où le maintien du salaire aurait été ordonné conformément à l'article L.415-10 (4) du Code du travail, SOCIETE1.) demande la condamnation de PERSONNE1.) au remboursement des salaires perçus à ce titre avec les intérêts de retard à partir de la date de paiement des différents salaires sinon à partir de la date du jugement.

SOCIETE1.) demande également de se voir allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande ayant été faite dans les forme et délai de la loi doit être déclarée recevable en la pure forme.

A l'audience du 21 décembre 2021, PERSONNE1.) a sollicité reconventionnellement la condamnation de SOCIETE1.) à lui payer le montant de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

FAITS

Par contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} juin 2016, PERSONNE1.) a été engagée avec effet au même jour par SOCIETE1.) (ci-après SOCIETE1.)) en qualité d'employée administrative.

Depuis les élections sociales du 12 mars 2019, elle a été déléguée du personnel.

Par lettre recommandée datée du 23 août 2023, l'institut SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) une lettre de mise à pied avec effet immédiat.

Ledit courrier de mise à pied se trouve reproduit dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie.

Par une ordonnance du 4 décembre 2023, le Président du tribunal de travail, autrement composé, n'a pas fait droit à la demande de PERSONNE1.) en maintien de sa rémunération et l'a rejetée.

MOYENS DES PARTIES

L'institut SOCIETE1.) demande de faire droit à sa demande en résiliation judiciaire du contrat de travail conclu entre parties, alors que, d'après elle, PERSONNE1.) aurait commis des fautes graves rendant immédiatement et irrémédiablement impossible le maintien des relations de travail.

A l'appui de sa demande, la partie employeuse fait plaider que la faute grave aurait été découverte le 26 juillet 2023 et que la mise à pied aurait été prononcée en date du 23 août 2023. La véritable étendue des faits de harcèlement systématique n'aurait été connue qu'en date du 18 août 2023.

Toutes les fautes graves invoquées se situeraient donc dans le délai d'un mois prévu à l'article L.415-10 (4) du Code du travail.

A cela viendraient s'ajouter des faits antérieurs plus anciens qui pourraient être invoqués à leur appui de ces fautes récentes.

L'employeur soutient que le courrier de mise à pied répondrait aux exigences de précision de la loi et que les motifs y invoqués constitueraient des fautes graves répétées.

L'SOCIETE1.) estime ainsi que le fait d'avoir emporté des à son domicile privé des dossiers de plusieurs patients sans y avoir été autorisé constituerait une violation du secret médicale ainsi que des règles internes de l'institut. Ce fait serait d'autant plus grave que PERSONNE1.) aurait de plus été nommée déléguée au comité de protection de données, de sorte qu'elle ne saurait faire valoir avoir ignoré la nature sensible des données en question.

Par ailleurs, il y aurait violation des dispositions de son contrat de travail relatives à la confidentialité des informations venant à la connaissance de la salariée dans l'exercice de ses fonctions ainsi que de l'article 458 du Code pénal.

En outre, PERSONNE1.) aurait même menti à deux reprises d'abord en niant avoir emporté des dossiers puis en affirmant que pendant le COVID, sa supérieure hiérarchique aurait donné son accord au fait qu'elle ramène à la maison des dossiers de l'institut.

L'employeur insiste sur le fait que la présence physique des dossiers des patients serait essentielle étant donné qu'ils seraient souvent plus complets que les dossiers en version digitale.

Par ailleurs, PERSONNE1.) aurait à divers reprises commis des actes de harcèlement moral envers ses collègues de travail.

PERSONNE1.) aurait reconnu la matérialité du reproche d'avoir fait sortir des dossiers de patients couverts par le secret médical de l'enceinte de l'établissement hospitalier. Les explications qu'elle a fournies quant à une erreur commise ne seraient aucunement crédibles. L'employeur donne à considérer que les dossiers des patients se trouveraient dans des fardes colorées de sorte qu'ils ne sauraient passer inaperçus dans une pile d'autres documents prise par inadvertance.

SOCIETE1.) est encore d'avis qu'au vu de la nature strictement confidentielle des informations contenues dans un dossier médical, il aurait appartenu à la requérante, qui ferait de plus partie du comité pour la protection des données, de les ramener immédiatement après avoir découvert qu'elle les avait emmenés chez elle. Or, elle se serait contentée d'attendre le lendemain matin.

Afin d'établir les motifs gisant à la base de la mise à pied de la salarié, l'employeur a versé en cause parmi ses pièces notamment des attestations testimoniales, un rapport de médiation ainsi que trois courriers d'avertissement.

La partie employeuse conclut donc que la mise à pied avec effet immédiat de la requérante serait justifiée et qu'il y aurait lieu de prononcer la résiliation du contrat de travail existant entre parties.

PERSONNE1.) conclut à l'annulation de la mise à pied qui ne serait pas basée sur des motifs précis, réels et suffisamment graves.

Elle estime que certains reproches invoqués dans la lettre de mise à pied seraient trop anciens.

En ce qui concerne le rapport de médiation mentionné dans le courrier de mise à pied, elle fait valoir qu'il ne serait pas daté et qu'il n'en résulterait pas à quelle date l'employeur en aurait eu connaissance. Ce rapport serait d'ailleurs très vague et ne contiendrait aucun nom de personnes impliquées.

Il lui serait encore reproché d'avoir « *de manière répétée* » emmené des dossiers de patients à son domicile. Or, le courrier de mise à pied n'indiquerait, outre la date du 26 juillet 2023, aucune autre date à laquelle cela se serait produit et elle ne renseignerait pas non plus le nombre de fois où cela serait arrivé.

Dès lors, la lettre de mise à pied ne satisferait pas à l'exigence de précision de la loi et de la jurisprudence en matière de mise à pied avec effet immédiat d'un délégué du personnel.

Outre le caractère précis des motifs, PERSONNE1.) conteste la matérialité des faits qui lui sont reprochés.

Elle reconnaît certes avoir emporté des dossiers de patients chez elle le 25 juillet 2023, mais elle conteste avoir agi délibérément. Ce serait passé par mégarde.

Elle explique les circonstances comme suit : elle aurait travaillé dans le bureau accueil 1 et aurait dû devoir faire sortir du courrier le soir du 25 juillet 2023. Or, pour ce faire, elle aurait transféré le courrier de l'accueil 1 vers le bureau de l'accueil 2. C'est en quittant son poste de travail, le soir après son service, elle serait passé au bureau accueil 2 pour y déposer le courrier.

Elle aurait encore ramené d'autres documents destinés à être déposés au bureau de l'accueil 2, parmi ces documents se seraient trouvés des dossiers de patients. Elle aurait également pris avec elle des documents de la délégation du personnel qu'elle aurait dû ramener chez elle.

Arrivée au bureau de l'accueil 2, elle y aurait déposé le courrier et les documents qui devaient y être remis. Par mégarde, elle aurait omis de déposer les dossiers des patients qui se seraient trouvés sous les documents de la délégation du personnel qu'elle devait emmener à son domicile.

Contrairement aux affirmations de l'employeur, les dossiers en question n'auraient pas été placés dans des fardes colorées, mais dans fardes plastifiées transparentes de sorte que leur présence sous la pile de documents de la délégation du personnel serait passée inaperçue.

PERSONNE1.) fait valoir ne jamais avoir eu l'intention d'emporter chez elle des dossiers de patients. Elle n'aurait d'ailleurs eu aucun intérêt d'emmener de tels documents à son domicile.

Elle n'aurait pas divulgué des informations couvertes par le secret professionnel et d'autre part, les dossiers des patients concernés auraient pu être facilement reconstitués par ses collègues avant son arrivée au bureau le lendemain.

PERSONNE1.) considère que les faits ne seraient pas d'une gravité suffisante pour justifier la rupture avec effet immédiat de la relation de travail.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant à la mise à pied

Aux termes de l'article L.415-10 (4), alinéa 1^{er}, « *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 [du Code du travail], 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* ».

Il est admis qu'il n'y a pas lieu de différencier la faute grave du salarié-délégué protégé de celle du salarié non délégué. Il n'est pas nécessaire que la faute d'un délégué soit plus lourde que celle d'un salarié n'ayant pas cette qualité pour pouvoir être sanctionnée. Certaines décisions ont même retenu le contraire en partant du postulat qu'un délégué doit servir d'exemple aux autres membres du personnel.

Il est ainsi admis que les fautes du délégué du personnel justifiant sa mise à pied doivent être de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

Le tribunal rappelle par ailleurs que comme en matière mise à pied, l'employeur ne peut invoquer à l'appui de sa sanction des faits remontant à plus d'un mois ou dont il aurait connaissance depuis plus d'un mois. Il peut cependant invoquer des motifs plus anciens au soutien d'un reproche récent.

Tout comme en matière de licenciement, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité et de la gravité du ou des faits reprochés au délégué mis à pied.

Par ailleurs, aux termes de l'article L.415-10 (4) alinéa 2 du Code du travail précité, le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà 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.

Finalement, il convient également de souligner que l'article 415-10 (4) du Code du travail dispose que la décision de mise à pied « *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* ».

Dans la lecture de la lettre recommandée de mise à pied du 23 août 2023, l'employeur rappelle d'abord les fonctions de PERSONNE1.).

Ensuite, il fait un bref résumé des trois courriers d'avertissement adressés à PERSONNE1.) en date du 13 juin 2019 (négligences dans la gestion des agendas des médecins), du 23 mars 2022 (absence injustifiée) et du 4 juillet 2022 (erreurs d'inscriptions).

Il appert de la lettre de mise à pied que l'élément déclencheur de celle-ci s'est produit le 26 juillet 2023 lorsqu'il s'est avéré que PERSONNE1.) avait emmené à son domicile des dossiers de patients et qu'elle avait par la suite menti à sa supérieure hiérarchique.

Dans ce contexte, l'employeur relève l'importance du secret médical et du respect de l'obligation de confidentialité dans le traitement des données portées à la connaissance du salarié tel que découlant du contrat de travail ainsi que la circonstance que PERSONNE1.) avait de plus été déléguée au comité de la protection des données.

Après avoir précisé comment PERSONNE1.) aurait dû préparer les dossiers des patients, l'employeur explique en détail le fait constaté le 26 juillet 2023 et sa réaction lorsqu'elle a été confrontée par sa supérieure hiérarchique directe avec le fait.

L'employeur commente ensuite les explications données par PERSONNE1.) qu'il ne trouve pas convaincantes et il déduit qu'elle aurait intentionnellement emmené les dossiers.

Enfin, l'employeur mentionne dans le courrier de mise à pied qu'en date du 18 août 2023, il aurait eu connaissance du résultat d'un audit interne mené par une médiatrice suite à « *d'autres plaintes sur les dysfonctionnements* » au sein du secrétariat et qui aurait confirmé que PERSONNE1.) a exercé de la pression sur ses collègues de travail.

Force est de constater que l'employeur indique avec précision les fautes qu'elle reproche à la requérante en énonçant avec précision les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes et en indiquant les circonstances de nature à attribuer aux fautes reprochées le caractère d'un motif grave.

Les motifs de la mise à pied ont partant été indiqués avec précision dans la lettre de mise à pied, de sorte que le moyen relatif à l'imprécision des motifs est à écarter.

Pour qu'il y ait faute grave permettant la résolution judiciaire du contrat de travail du salarié délégué, il faut que le fait lui imputé soit tel que son maintien ne peut être toléré plus longtemps sans nuire à l'entreprise. Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité et de la gravité du fait imputé et il appartient à la juridiction d'apprécier sur base des éléments fournis par la partie demanderesse le bien-fondé de la demande en résolution du contrat de travail.

Afin d'établir la réalité des faits, la partie employeuse renvoie aux pièces versées en cause et notamment aux attestations testimoniales.

En effet, selon l'employeur, les faits reprochés à PERSONNE1.) seraient prouvés à suffisance par les pièces qu'elle a versées en cause et notamment par les attestations testimoniales de PERSONNE2.), PERSONNE3.), PERSONNE4.), PERSONNE5.) et PERSONNE6.).

Elle a également versé les trois lettres d'avertissement adressés à PERSONNE1.).

Or, les faits repris dans les courriers d'avertissement, contestés, sont d'ores et déjà à écarter alors qu'ils ne sont pas établis par d'autres éléments du dossier.

La partie défenderesse a soulevé à juste titre que des faits concrets de harcèlement moral ne figureraient pas parmi les motifs de la mise à pied.

Il ne convient toutefois pas d'écarter le rapport d'une médiatrice intervenue à l'SOCIETE1.), comme demandé par la partie défenderesse.

Il ressort des termes du courrier de la mise à pied que ce rapport de médiation est censé venir à l'appui de l'affirmation de l'employeur que l'incident reproché à PERSONNE1.) n'aurait pas constitué un fait isolé et qu'elle aurait exercé de la pression sur ses collègues de travail. Des faits concrets de harcèlement moral ne sont pas indiqués.

Dans ce rapport, il est fait état de nombreuses difficultés d'ordre relationnel et de conflits au sein du secrétariat de l'SOCIETE1.) et il relève notamment le comportement d'une « meneuse de clan », auteure d'actes de harcèlement moral sur ses collègues de travail.

Même si le nom de PERSONNE1.) n'apparaît pas explicitement dans ledit rapport, elle est néanmoins identifiable de façon non équivoque notamment à partir des pages 10 et 11 (références au statut de déléguée de personnel et aux trois avertissements).

D'autre part, il est vrai, comme l'a fait plaider la partie défenderesse, qu'il ne ressort pas dudit rapport quand il a été rédigée et quand il a été porté à la connaissance de l'SOCIETE1.), il en résulte cependant qu'il prend en compte un « évènement récent de juillet 2023 », à savoir le fait reproché à PERSONNE1.) d'avoir emporté des dossiers de patients à son domicile. Il en découle nécessairement que le rapport est postérieur au 25 juillet 2023 et antérieur au 23 août 2023.

De son côté, PERSONNE1.) a versé en cause trois attestations testimoniales établies par PERSONNE7.), PERSONNE8.) et PERSONNE9.) à l'appui de sa version des faits.

Il est de jurisprudence constante qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes entendues en qualité de témoins en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité. Le tribunal, en appréciant les déclarations, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis. Ces mêmes développements valent pour les auteurs d'attestations testimoniales.

Aussi faut-il encore ajouter que l'attestation testimoniale doit comporter obligatoirement la mention que les auteurs ont connaissance qu'ils risquent de s'exposer à des sanctions pénales en cas de l'établissement d'une fausse attestation.

L'attestation testimoniale et l'audition de témoins sont deux modes de preuve équivalents.

Les attestations testimoniales produites en cause seront donc examinées quant à leur caractère pertinent et concluant ainsi quant à leur objectivité.

Il appartient encore au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par l'auteur d'une attestation testimoniale en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité.

Par ailleurs, le tribunal ne prendra en considération que les déclarations qui sont pertinentes pour la solution du litige, c'est-à-dire celles qui concernent les motifs du licenciement.

Il résulte de l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.), infirmière, qu'en date du 26 juillet 2023, à 7.40 heures, elle a constaté qu'en préparant les dossiers des patients pour la journée, un dossier aurait été manquant : *« Somit ging ich um 7.45 Uhr ins Sekretariat um die fehlende Akte bei der Sekretärin abzuholen. Frau PERSONNE3.) war dort anwesend und sagte sie wolle nachschauen. Einige Zeit später kam sie zu mir in das Büro der Prähospitalisation und brachte mir die Patientenakte und sagte Frau PERSONNE1.) hätte sie mit nach Hause gehabt. »* En fin d'après-midi, elle aurait informé le docteur PERSONNE4.) de cet incident.

PERSONNE3.) a déclaré ce qui suit : *« Le mercredi 26.07.2023 avant 8h, Mme PERSONNE2.) est venue me demander le dossier d'un patient pour la consultation d'anesthésie qui était programmée à 8h ce même jour. Ne trouvant pas el dossier, je suis allée en coronographie (bureau 17) pour demander à Mme PERSONNE7.) où était le dossier car elle l'avait programmé. Ni elle, ni Mme PERSONNE1.) n'ont pu me renseigner de où se trouvait ce dossier. Je suis retournée en chirurgie cardiaque pour refaire le dossier en réimprimant ce qui était scanné dans le dossier SOCIETE2.). »*

Pendant que je refaisais le dossier, Mme PERSONNE1.) est entrée dans le bureau avec plusieurs dossiers dans les mains et me dit : „Je les ai pris par mégarde à la maison“. J'ai détruit le 2^{ème} dossier que j'étais en train de faire et ai ramené le dossier retrouvé à Mme PERSONNE2.) et je lui expliqué ce qui s'est passé avec Mme PERSONNE1.). »

Dans l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE5.), directrice administrative et financière à l'SOCIETE1.) et responsable des secrétaires médicales et d'accueil, celle-ci indique d'abord que le nombre des secrétaires ne permettrait pas de « *séparer les tâches administratives des tâches de secrétariat médical* ».

Concernant l'incident relatif aux dossiers de patients disparus, elle déclare avoir appris l'incident par le docteur PERSONNE4.) en date du 26 juillet 2023 en fin de journée.

Le docteur PERSONNE4.) lui aurait rapporté que PERSONNE1.) lui avait avoué avoir sorti des dossiers patients de l'Institut et les avoir apportés chez elle. Le docteur PERSONNE4.) aurait demandé à PERSONNE5.) « *si c'est bien correct que j'avais autorisé les secrétaires de ramener les dossiers patients chez elles pendant la crise covid car Mme PERSONNE1.). le lui avait déclaré.* »

PERSONNE5.) conteste avoir autorisé « *à qui que ce soit de sortir des dossiers patients de l'Institut* » alors que les accès à distance auraient permis à la secrétaire en télétravail d'exécuter leurs tâches.

Elle précise encore que les dossiers patients en format papier seraient préparés par l'une des secrétaires et qu'une fois prêts, ils seraient transmis aux soignants à l'arrivée des patients. Pour la préhospitalisation, les dossiers seraient rangés dans une armoire dans le deuxième bureau le vendredi après-midi pour la semaine suivante, les ajouts journaliers étant préparés au fur et à mesure. Les dossiers en cours de préparation seraient rangés dans une armoire du bureau d'accueil de la cardiologie interventionnelle et dans un échéancier journalier du bureau d'accueil côté bloc opératoire.

PERSONNE6.), secrétaire médicale, déclare que le 26 juillet 2023, vers 7.45 heures, elle aurait remarqué que PERSONNE3.) a cherché le « *dossier de la préhosp de 8 heures* » et aurait reconstitué le dossier non présent. Après un certain temps, elle aurait vu rentrer PERSONNE1.) « *assez stressée en remettant plusieurs dossiers vite fait à Mme PERSONNE3.)* ». PERSONNE1.) aurait « *bien précisé qu'elle avait amener les dossiers par mégard chez elle à la maison.* »

Vers 17.00 heures, PERSONNE1.) se serait rendue dans le bureau de PERSONNE6.), sachant « *que j'étais seule à ce moment-là* ». PERSONNE1.) aurait voulu « *absolument savoir si c'était moi la fautive qui avait rapporté les détails de la situation à Dr. PERSONNE4.). Je lui ai bien expliqué que non et après elle m'a laissé partir auprès de ma voiture.*»

Dans son attestation testimoniale, le docteur PERSONNE4.) déclare qu'en date du 26 juillet 2023, elle aurait été informée par PERSONNE2.) que le matin, des dossiers de patients auraient été introuvables et qu'il se serait avéré que PERSONNE1.) les avait emportés chez elle.

Elle se serait rendue au secrétariat pour s'enquérir de ce qui s'était passé et PERSONNE3.) lui aurait confirmé l'incident. PERSONNE1.) aurait admis avoir emporté des dossiers à la maison par mégarde. Ceci lui aurait été confirmé par PERSONNE6.).

Le docteur PERSONNE4.) se serait rendue au secrétariat de la cardiologie au cours de l'après-midi, où elle aurait trouvé PERSONNE1.) et PERSONNE7.).

Elle aurait demandé à PERSONNE1.) s'il était exact qu'elle avait emporté au domicile des dossiers de patients. Elle décrit cette discussion comme suit : « *Frau PERSONNE1.) antwortete sofort mit « Nein » woraufhin ich sie ungläubig anblickte und fragte „Nein?“. Noch in der gleichen Sekunde bestätigte sie mir den Vorfall jedoch und sagte „Ja“ und wer mir das gesagt habe. Ich sagte ihr, dass dies keine Rolle spiele ich aber wies an ob und wie das passiert sei. Sie sagte mir, dass sie die Dossiers beim Hin-und-Herlaufen zwischen den beiden Sekretariaten mit privaten Unterlagen vermischt habe und sie versehentlich mit nach Hause genommen habe. »*

Le docteur PERSONNE4.) relate encore que : « *Ihre Kollegin Frau PERSONNE7.) versuchte sie zu verteidigen und gab an, dass auch ihr das passieren könne. Frau PERSONNE1.) verteidigte sich weiter und sagte, dass Frau PERSONNE5.) ihnen während COVID dies außerdem erlaubt habe. In der Absicht dies später mit Frau PERSONNE5.) zu klären, habe ich beide Sekretärinnen offiziell darauf hingewiesen, dass dies nicht gestattet sei. Beide sagten, dass dies selbstverständlich sei. »*

PERSONNE1.) aurait insisté auprès du docteur PERSONNE4.) pour apprendre le nom de la personne qui l'avait informée de l'incident.

Plus tard, le docteur PERSONNE4.) aurait discuté avec PERSONNE5.) au sujet de cet entretien et cette dernière aurait confirmé ne jamais avoir donné l'autorisation à une des secrétaires d'emporter des dossiers de patients pendant la crise sanitaire du COVID-19.

En date du 27 juillet 2023, le docteur PERSONNE4.) s'est encore entretenue avec PERSONNE6.). Dans son attestation testimoniale, elle relate que cette dernière aurait été « *sichtlich entzürnt* » et l'aurait informée que « *dass PERSONNE10.) sie am Vorabend gegen 17.00 an ihrem Arbeitsplatz aufgesucht habe und ein Gespräch verlangte. PERSONNE10.) habe sie aus dem Gebäude vor die Tür begleitet und wollte wissen ob sie sie bei mir „verraten“ habe. »*

PERSONNE7.), autre secrétaire médicale, déclare dans son témoignage écrit que :

« *Le 26 juillet 2023, peu avant 8h, Mme PERSONNE1.) est arrivée au secrétariat de coronographie pour prendre son poste. Je lui ai exposé les faits d'un dossier patient manquant en pré-hospitalisation. PERSONNE1.) m'informe avoir, la veille avant de partir, emmené les nombreux courriers pour envoi et distribution en Accueil 2 afin de soulager le travail de ses collègues et me dit s'être rendue compte avoir laissé par mégarde ce dossier avec ses affaires personnels (besace, veste...). PERSONNE1.) a posé sa veste et son sac et est immédiatement partie dans le service de chirurgie donner le dossier, pour revenir ensuite au bureau à son poste de travail. »*

Elle précise encore que les dossiers des examens spéciaux sont en majeure partie préparés en Accueil 1 (Coro) dans des pochettes plastiques, et mis dans le bac courrier en Accueil 1, les fardes couleurs se trouvent en Accueil 2 (chirurgie).

PERSONNE7.) qui a assisté à l'entretien entre PERSONNE1.) et le docteur PERSONNE4.), relate qu'à cette occasion « *PERSONNE1.) m'a demandé s'il était exact que nous avons déjà emmené des dossiers patients à la maison, notamment lors de nos jours en télétravail en période restrictive Covid. Ce fait est vrai et notre responsable de l'équipe le savait. Nous devons appeler les patients avec notre propre GSM privé et gérer leur dossier de notre ordinateur à domicile via connexion sur les programmes SOCIETE1.)* »

Dans l'attestation écrite rédigée par PERSONNE9.), secrétaire médicale, celle-ci décrit le fonctionnement des postes de travail du secrétariat de l'SOCIETE1.).

Elle indique notamment que si la date pour une intervention est fixée, le dossier papier du patient est préparé par la secrétaire médicale 1 et scanné dans le logiciel SOCIETE2.) si le patient a une consultation d'anesthésie sinon ce dossier est mis dans un échéancier en attente d'être scanné la veille de l'examen. Le dossier papier est mis dans une pochette transparente si le patient a une consultation d'anesthésie, cette pochette transparente est mise au courrier interne pour le bureau de l'accueil 2. A ce moment, le dossier serait placé dans une farde de couleur.

PERSONNE1.) a en outre versé en cause deux photos montrant les bureaux de l'accueil 1 respectivement de l'accueil 2.

L'attestation testimoniale établie par PERSONNE8.) est relative au déroulement d'un entretien préalable en date du 30 juin 2022 précédant le troisième avertissement écrit donnée à PERSONNE1.) et n'est pas pertinent pour la solution du présent litige.

En l'espèce, il est établi que PERSONNE1.) a, en date du 25 juillet 2023, emporté des dossiers de patients à son domicile privé.

Il y a lieu d'admettre qu'il s'agit d'un fait isolé.

Elle entend se justifier en soutenant avoir pris les dossiers par mégarde et elle conteste avoir agi intentionnellement.

Il résulte de ce qui précède qu'il n'est certes pas établi que PERSONNE1.) ait consciemment enlevé des dossiers de patients en dehors de l'enceinte de l'SOCIETE1.).

Néanmoins, ses explications sont peu convaincantes et il est compréhensible ait eu des doutes à ce sujet.

En effet, même si les dossiers emportés avaient été dans une farde transparente, il n'en demeure pas moins qu'ils se trouvaient dans une farde plastifiée et elle aurait nécessairement se rendre compte avoir pris des documents qui étaient censés rester à l'institut. Il convient d'ailleurs d'observer que des dossiers de la délégation du personnel ne sont pas non plus des documents à emporter chez soi.

En emportant pèle mêle des courriers sans vérifier ce qu'elle avait pris, PERSONNE1.) a commis non pas une erreur mais une négligence grossière qui aurait pu avoir des conséquences sérieuses pour l'employeur.

C'est surtout l'attitude de PERSONNE1.) après la découverte de l'incident qui confère à ce fait le caractère de faute grave.

Il résulte du témoignage du docteur PERSONNE4.) que PERSONNE1.), au lieu d'admettre le fait, a d'abord menti et nié avoir emporté des dossiers, a menti à nouveau en affirmant avoir eu l'autorisation d'emporter des dossiers de patients au domicile pendant le confinement ce qui n'a pas été le cas comme il résulte du témoignage de PERSONNE5.). De même, au lieu de s'excuser, PERSONNE1.) a eu comme principal souci de connaître le nom de la personne qui a signalé le fait au docteur PERSONNE4.) et de confronter la collègue de travail qu'elle a soupçonnée d'avoir révélé le fait.

Le tribunal considère que le reproche d'ores et déjà prouvé, à savoir d'emporter des documents confidentiels à la maison, combiné aux mensonges et au comportement prédécrit de la requérante, sont de nature à ébranler définitivement et immédiatement la confiance qu'un employeur doit avoir en son salarié et de rendre impossible la continuation de la relation de travail.

Les faits sont donc suffisamment graves et de nature à justifier la mise à pied de la requérante alors que la continuation de la relation de travail avec celle-ci était manifestement devenue impossible.

Dans ces conditions, la mesure de mise à pied prise à l'égard de PERSONNE1.) par l'SOCIETE1.) est régulière et il convient de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail à cette date, soit le 23 août 2023.

Quant aux demandes en allocation d'une indemnité de procédure

SOCIETE1.) a demandé la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer la somme de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

Restant en défaut de prouver l'iniquité requise, il y a donc lieu de rejeter cette demande.

PERSONNE1.) a encore formulé reconventionnellement une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.500 euros contre SOCIETE1.).

Or, cette demande est à rejeter alors que la partie qui a succombé dans ses prétentions ne peut bénéficier des dispositions de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la pure forme;

se **déclare** compétent pour en connaître ;

déclare la demande de SOCIETE1.) en résolution du contrat de travail de PERSONNE1.) fondée;

en conséquence:

valide la mise à pied du 23 août 2023;

prononce la résolution du contrat de travail liant SOCIETE1.) à PERSONNE1.) avec effet au 23 août 2023, jour de la mise à pied;

déboute SOCIETE1.) et PERSONNE1.) de leurs demandes respectives basées sur l'article 240 précité;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG