

Rép.fisc.no. 2900/14

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MERCREDI, 9 JUILLET 2014**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Anne-Françoise GREMLING  
Raymond SERRES  
Yves BADEN  
Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

**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 et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**PARTIE DEMANDERESSE AU PRINCIPAL  
PARTIE DEFENDERESSE SUR RECONVENTION**

comparant par Maître Daniel NERL, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à B-ADRESSE2.),

**PARTIE DEFENDERESSE AU PRINCIPAL  
PARTIE DEFENDERESSE SUR RECONVENTION**

comparant par Maître Assia BEHAT, avocat, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat, les deux demeurant à Luxembourg.

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 mars 2014, sous le numéro fiscal 222/14.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 23 avril 2014. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire et fut utilement retenue à l'audience publique du 11 juin 2014, à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le tribunal prit alors l'affaire en délibéré et, à l'audience de ce jour, il rendit le

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date 13 mai 2014, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. a fait convoquer PERSONNE1.) devant le Tribunal du Travail de ce siège pour voir déclarer bonne et valable la mise à pied notifiée à ce dernier le 14 février 2014 et prononcer la résiliation, sinon la résolution judiciaire du contrat de travail entre parties, conformément à l'article L.415-11 (2) du Code du travail.

Au cas où le maintien des salaires aurait été ordonné, la société SOCIETE1.) S.A. demande la condamnation de PERSONNE1.) à rembourser les 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 d'introduction de la requête, sinon à partir de la date du jugement à intervenir.

La partie requérante réclame encore une indemnité de procédure de 1.200.- euros.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'appui de sa demande, la partie requérante expose qu'elle a engagé PERSONNE1.) par contrat de travail à durée indéterminée signé le 5 février 2008 en tant que « commercial dans le domaine de la vente de produits d'assurances et de prévoyance », complété par un avenant du 14 juillet 2010. PERSONNE1.) aurait en dernier lieu occupé le poste d'inspecteur de qualité avec pour mission le traitement des impayés et des chutes de contrat.

PERSONNE1.) aurait été délégué suppléant au sein de la délégation du personnel élue pour la période de 2008 à 2013. A la suite des élections du 13 novembre 2013, une nouvelle délégation à laquelle n'aurait plus appartenu PERSONNE1.), aurait été mise en place. En application de l'article L.415-12 du Code du travail, PERSONNE1.) aurait encore bénéficié de la protection contre le licenciement pendant six mois à la suite de l'expiration de son mandat, soit jusqu'au 4 juin 2014.

Le 14 février 2014, la société requérante aurait prononcé la mise à pied de PERSONNE1.) par courrier recommandé libellé comme suit :

*« Monsieur,*

*Conformément à l'article L. 415-11 (2) du Code du travail, nous prononçons par la présente avec effet immédiat votre mise à pied. En parallèle, nous allons demander la résolution de votre contrat de travail du 15/02/2008 devant le tribunal compétent.*

*Vos salaires et autres avantages sont suspendus avec effet immédiat.  
Cette lettre ne constitue pas un licenciement.*

*Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.*

*SOCIETE1.) S.A. représentés par :*

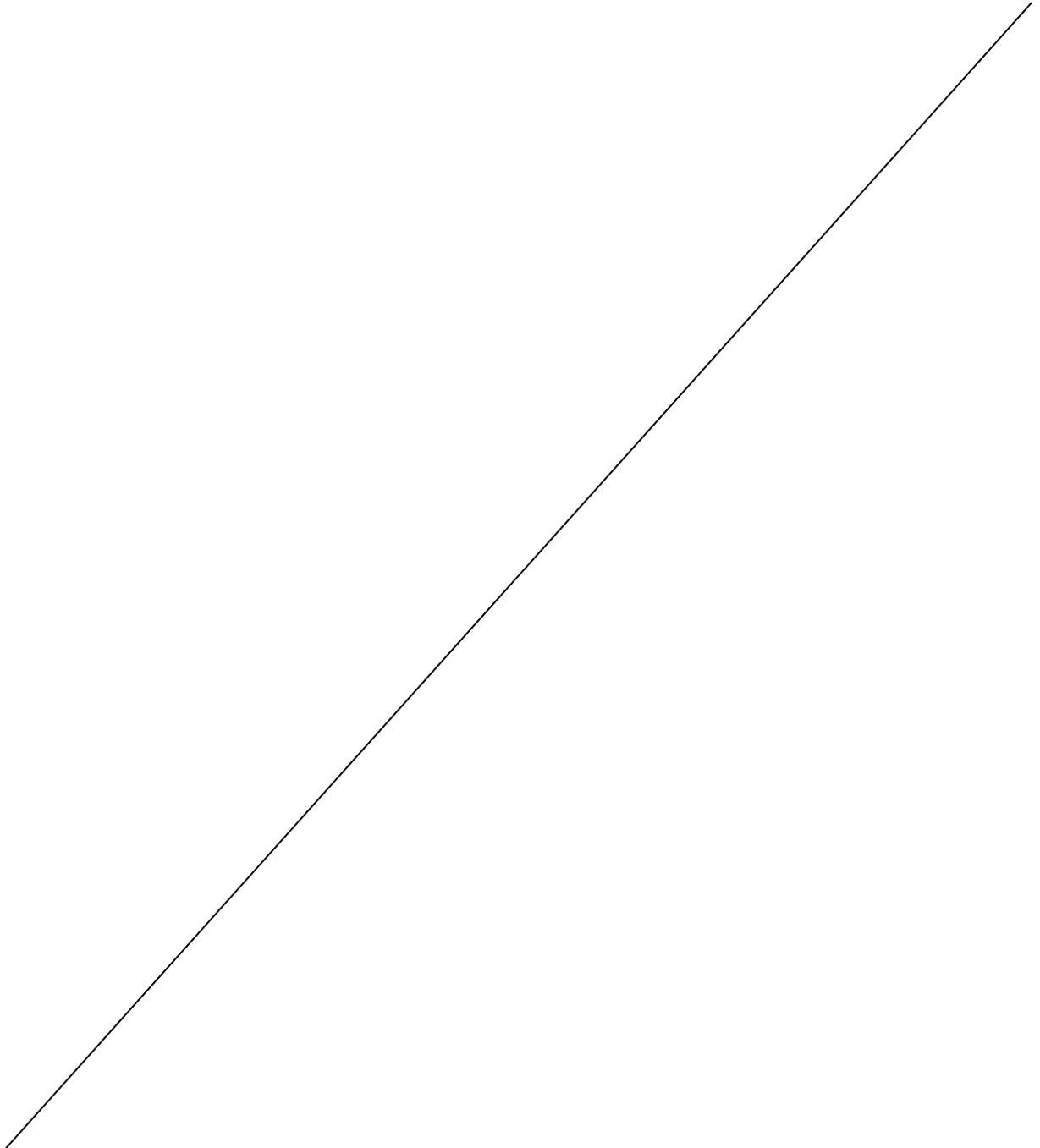
*M. PERSONNE2.)  
Directeur Général*

*M. PERSONNE3.)  
Administrateur-Délégué. »*

Dans la requête du 13 mars 2014, les faits à la base de la mise à pied sont exposés comme suit :

La partie requérante verse les plaintes de différents salariés dont elle a fait état dans sa requête, ainsi qu'un nombre important d'attestations testimoniales. Elle produit encore un échange d'email entre PERSONNE1.) et PERSONNE4.) des 22 et 23 août 2013.

A titre subsidiaire et pour autant que de besoin, la partie requérante offre en preuve les faits suivants :



La partie défenderesse demande au tribunal d'annuler la mise à pied et de déclarer non fondée la demande en résiliation du contrat de travail.

Elle demande le paiement d'arriérés de salaire d'un montant de 12.077,86 euros, avec les intérêts légaux à partir de la mise à pied, pour la période du 14 février 2014 au 30 juin 2014, sous réserve des salaires à échoir à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014, jusqu'au jour du rejet de la demande en résolution ou en résiliation du contrat de travail.

La partie défenderesse réclame encore un montant de 20.000.- euros à titre d'indemnisation de son dommage moral.

Elle réclame finalement une indemnité de procédure de 2.500.- euros.

#### Quant au caractère justifié de la mise à pied

La partie défenderesse soulève, en premier lieu, le caractère imprécis des motifs invoqués à l'appui de la mise à pied.

Elle conteste, à titre subsidiaire, le caractère réel et sérieux desdits motifs.

#### Quant à la précision des motifs de la mise à pied

La mise à pied ne doit pas être motivée dans la lettre de mise à pied. Il suffit que cette dernière soit précisée dans la requête déposée en vue d'obtenir la résolution du contrat de travail (cf. CSJ 01.07.1983 W./E.).

Dans la requête du 13 mai 2014, il est fait état de menaces, d'intimidations et d'actes de harcèlement sexuel du défendeur à l'égard de ses collègues de travail et de comportements déloyaux à l'égard de la société requérante.

Force est de constater que l'employeur indique de façon circonstanciée un certain nombre de faits reprochés à PERSONNE1.) et précise à quelle date, sinon à quelle époque, ceux-ci se sont produits.

L'employeur explique également pour quelles raisons elle a considéré que les agissements du défendeur rendaient impossible avec effet immédiat le maintien de celui-ci au sein de l'entreprise.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que, dans son ensemble, la motivation de la mise à pied contenue dans la requête 13 mars 2014 présente la précision requise.

#### Quant à la gravité des faits à la base de la mise à pied

Aux termes de l'article L.415-11 (2) du Code du Travail, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé [délégué] en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail.

Il est admis que les fautes du délégué du personnel ou du membre du comité mixte justifiant sa mise à pied doivent être de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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.

Il est de jurisprudence constante en la matière que la faute d'un délégué ne doit pas être plus lourde que celle d'un collègue qui n'a pas cette qualité, le raisonnement contraire serait plutôt admissible si l'on admet qu'un délégué doit servir d'exemple aux autres membres du personnel. (cf. Cour, 12.02.1998, n° 20670 du rôle, M.) c/ L.)).

Il a été décidé que « ... le délégué doit pouvoir invoquer les mêmes garanties inscrites à l'article 27 et plus particulièrement celle énoncée au paragraphe (6) qui oblige celui qui se prévaut d'une faute grave de l'invoquer dans le mois du jour où il en a eu connaissance, sauf si les fautes commises antérieurement à ce délai sont invoquées à l'appui d'une nouvelle faute. Décider le contraire serait rendre plus précaire la situation du délégué par rapport à un salarié qui n'a pas cette qualité. » (Cour d'appel du 24 juin 2004, 8<sup>e</sup> chambre, 27770).

Dans un email du 17 janvier 2014 adressé à PERSONNE2.), PERSONNE5.) déclare avoir été la cible de remarques désobligeantes de PERSONNE1.), notamment concernant sa tenue. Par ailleurs, quatre mois avant la rédaction de l'email, PERSONNE1.) lui aurait un jour demandé, lorsqu'elle revenait du coiffeur, si celui-ci avait « rasé partout ». A une autre occasion, il lui aurait demandé quand ils « feraient un petit ». Lors des élections des délégués du personnel du 13 décembre 2013, PERSONNE1.) l'aurait traitée de « lèche-cul ». Le 20 décembre 2013, à la sortie d'une réunion, il l'aurait avertie de ne pas signer un avenant à son contrat de travail en lui disant : « écoute cocotte, c'est moi qui t'es recrutée, tu ne vas quand même pas signer cet avenant. Si tu le signes, dans les 6 mois t'es virée car c'est pas avec tes primes à 30€ et tes chutes qu'on va te garder ici. » Le 17 janvier 2014, elle aurait croisé PERSONNE1.) qui aurait fait un bruit de pistolet dans son dos. Elle aurait alors enfin décidé de rompre son silence, ne pouvant tolérer la situation plus longtemps.

La partie requérante verse une attestation testimoniale établie le 29 avril 2014 par PERSONNE5.), dans laquelle celle-ci réitère ses déclarations contenues dans le mail prémentionné.

Les prédicts faits qui se sont produits entre septembre 2013 et janvier 2014 ont été portés à la connaissance de la direction de la société requérante dans le mois ayant précédé la mise à pied du 14 février 2014, de sorte qu'ils peuvent valablement être invoqués à la base de celle-ci.

PERSONNE2.), PERSONNE6.) et PERSONNE7.) ont également établi des attestations testimoniales.

La partie défenderesse demande au tribunal d'écarter des débats l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) qui, en sa qualité de directeur général de la société défenderesse, serait à assimiler à une partie en cause.

Dans un arrêt du 30 juin 2005 (A.) c/ Garage de K.) Sàrl et Etat du Grand-Duché, la Cour de Cassation a retenu le principe que la personne physique habilitée à représenter un être moral en justice, est partie en cause et ne peut être entendue comme témoin.

Il est constant en cause que PERSONNE2.) est le directeur général de la société requérante et qu'en cette qualité, il est habilité à représenter et à engager celle-ci.

Les intérêts de PERSONNE2.) se confondent, dès lors, avec ceux de la société et son attestation testimoniale est à écarter des débats.

Dans son attestation testimoniale du 30 avril 2014, PERSONNE6.), directeur commercial et supérieur hiérarchique de PERSONNE1.), déclare avoir été présent lors de la réunion du 14 février 2014, organisée par PERSONNE2.) pour permettre à PERSONNE1.) de prendre position par rapport aux plaintes de différents collègues de travail à son égard. PERSONNE7.) aurait également assisté à la réunion.

PERSONNE1.) aurait rapidement parcouru les plaintes lui soumises sans faire de commentaires particuliers par rapport à leur contenu. Il aurait ensuite regardé PERSONNE6.) dans les yeux et lui aurait dit : « *Tu as bien manigancé ça, PERSONNE6.), maintenant tu peux commencer à faire attention à toi* ».

PERSONNE6.) atteste encore avoir déjà été menacé par PERSONNE1.) dans le parking souterrain des bureaux de la société requérante en mai 2013. A cette occasion, le défendeur l'aurait bousculé et lui aurait dit : « *un jour je t'aurai* ».

Dans son attestation testimoniale du 5 mai 2014, PERSONNE7.) a confirmé qu'au cours de la réunion du 14 février 2014, PERSONNE1.) a dit à PERSONNE6.) qu'il avait « *bien manigancé ça* » et qu'il pouvait commencer à faire attention à soi.

La menace exprimée par PERSONNE1.) le 14 février 2014 est invoquée parmi les motifs de la mise à pied qui a été prononcée le même jour, à la suite de la réunion prémentionnée. Malgré leur ancienneté de neuf mois au moment de la mise à pied, les menaces proférées par PERSONNE1.) à l'encontre d'PERSONNE6.) dans le parking de la société en mai 2013 ont valablement pu être repris dans la motivation de la mise à pied, en ce que ces faits ont été invoqués à l'appui de faits récents de la même nature.

Les attestations testimoniales de PERSONNE5.), PERSONNE6.) et PERSONNE7.) sont établies en bonne et due forme. Les attestations testimoniales versées en cause par PERSONNE1.) ne sont pas de nature à remettre en question les déclarations claires et précises des personnes prémentionnées.

Au vu de ce qui précède, il est établi que PERSONNE1.) a eu un comportement menaçant à l'égard de PERSONNE5.) le 17 janvier 2014 en faisant des bruits de pistolet dans le dos de celle-ci et qu'il a fait pression sur elle le 20 décembre 2013 en lui disant que si elle signait un avenant à son contrat de travail, elle serait licenciée. Il résulte encore de l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) que PERSONNE1.) l'a insultée le 13 décembre 2013 en la traitant de « *lèche-cul* » et qu'il lui a régulièrement fait des remarques désobligeantes à connotation sexuelle.

Il est encore est établi que PERSONNE1.) a proféré des menaces verbales de représailles à l'encontre d'PERSONNE6.) le 14 février 2014 et qu'il avait déjà menacé ce dernier en mai 2013 en lui annonçant qu'un jour, « *il l'aurai* » et en le bousculant.

Les intimidations, menaces et insultes proférées par PERSONNE1.) à l'égard de son supérieur hiérarchique PERSONNE6.) et de sa collègue de travail PERSONNE5.) attestent d'un comportement absolument inadmissible du concerné sur son lieu de travail. Les faits litigieux sont, à eux seuls, d'une gravité suffisante pour rendre immédiatement impossible le maintien des relations de travail entre parties. Il n'y a, dès lors, pas lieu d'analyser le caractère réel et sérieux des autres faits, pour la plupart plus anciens que les faits prémentionnés, invoqués à la base de la mise à pied et de procéder à l'audition de témoins au sujet de ces motifs.

Au vu de ce qui précède, la mise à pied intervenue le 14 février 2014 à l'égard de PERSONNE1.) est à déclarer valable et il y a lieu de prononcer la résolution du contrat de travail entre la société anonyme SOCIETE1.) S.A. et PERSONNE1.) avec effet au 14 février 2014.

Comme la Présidente du tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en maintien de son salaire par ordonnance du 24 avril 2014, la demande de la partie requérante tendant au remboursement de salaires payés à la suite de la mise à pied est sans objet.

Quant à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire et en indemnisation d'un préjudice moral

La mise à pied étant à déclarer régulière et la résolution du contrat de travail devant être prononcée, les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour la période postérieure au 14 février 2014 et en indemnisation d'un dommage moral sont mal fondées.

Quant aux demandes respectives des parties en paiement d'une indemnité de procédure

Eu égard à l'issue du litige, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. restant en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, il y a également lieu de rejeter sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

## PAR CES MOTIFS

### le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

#### statuant contradictoirement et en premier ressort,

- |                   |  |
|-------------------|--|
| <b>reçoit</b>     | la requête en la pure forme ;  |
| <b>la déclare</b> | <b>recevable</b> ;   |
| <b>écarte</b>     | <b>des débats</b> l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.) ;   |
| <b>déclare</b>    | <b>valable</b> la mise à pied intervenue à l'égard de PERSONNE1.) en date du 14 février 2014 ;                                     |
| <b>prononce</b>   | <b>la résolution</b> du contrat de travail entre la société anonyme SOCIETE1.) S.A. et PERSONNE1.) avec effet au 14 février 2014 ; |
| <b>déclare</b>    | <b>non fondée</b> la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour la période postérieure au 14 février 2014 ;     |
| <b>déclare</b>    | <b>non fondée</b> la demande de PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice moral ;  |
| <b>déclare</b>    | <b>non fondée</b> la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure ;   |

**déclare**      **non fondée** la demande de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en paiement d'une indemnité de procédure ;

**condamne**    PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Anne-Françoise GREMLING, 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 assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.