

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

Rép.n° 2926 /24
L-TRAV-633/24

ORDONNANCE

rendue le jeudi, 3 octobre 2024

par Nous, Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint , siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG,

en application de l'article l'article L. 337-1 du Code de travail

DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Delphine ERNST, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

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,

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 6 septembre 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 26 septembre 2024, 9 heures, salle JP.0.02, lors de laquelle l'affaire fut utilement retenue. Maître Delphine ERNST se présenta pour la partie demanderesse et que Maître Daniel NERL 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, l'

ORDONNANCE QUI SUIVIT:

PROCEDURE

Par requête déposée le 6 septembre 2024 au greffe du tribunal du travail, PERSONNE1.), a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant la Présidente du Tribunal du Travail aux fins de voir ordonner le maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige.

En outre, elle requiert l'exécution provisoire de la présente ordonnance nonobstant toute voie de recours, sans caution et avant enregistrement.

Finalement, PERSONNE1.) a encore sollicité la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

FAITS

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « *Verwaltungsangestellte* » par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 29 octobre 2015 prévoyant une prise d'effet au 1^{er} novembre 2015.

Etant enceinte, son congé de maternité a débuté en date du 26 juillet 2024.

Il résulte d'un certificat médical établi par le docteur PERSONNE2.) que PERSONNE1.) est en état de grossesse médicalement constaté et que l'accouchement est prévu pour le 20 septembre 2024.

Elle s'est fait notifier un courrier de mise à pied daté du 22 août 2024 qui est rédigé comme suit :

(SCAN)

Du fait de sa mise à pied, sa rémunération aurait été suspendue et PERSONNE1.) sollicite donc le maintien de sa rémunération en attendant la solution définitive du litige.

Une requête au fond a été déposée par la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail en date du 3 septembre 2024 et qui contient les motifs gisant à la base de la mise à pied de PERSONNE1.).

Ces motifs sont les suivants:

(SCAN)

MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) fait en premier lieu plaider qu'elle aurait été informée par téléphone de sa mise à pied. Cette mesure étant intervenue oralement, elle serait abusive.

Elle fait ensuite valoir que le courrier de mise à pied ne contiendrait aucun motif et elle considère que l'employeur ne saurait être admis à motiver une mise à pied ultérieurement dans la requête en résolution du contrat de travail. La mise à pied d'une salariée enceinte protégée devrait être motivée dans le courrier de mise à l'instar du délégué du personnel.

La société SOCIETE1.) aurait donc dû indiquer les motifs dès le moment de la mise à pied.

PERSONNE1.) demande le maintien de sa rémunération sur base de l'article L.337-1 du Code du travail en attendant la décision définitive du litige.

En ce qui concerne les motifs avancés dans la requête en résolution du contrat de travail, elle ne conteste pas la réalité des faits, mais elle conteste énergiquement le reproche de vol domestique.

Elle considère que le fait d'avoir mis à son profit des chèques-cadeaux de l'employeur relèverait d'une pratique courante et acceptée au sein de la société employeuse et elle affirme avoir eu l'autorisation de son ancien supérieur hiérarchique d'utiliser ces bons cadeaux du fournisseur SOCIETE2.). Elle n'aurait eu aucune intention frauduleuse ou intention de nuire à son employeur.

PERSONNE1.) donne également à considérer que les chèques-cadeaux n'auraient eu qu'une faible valeur tandis que, dans le cadre de sa fonction, elle aurait eu l'habitude de transférer des sommes importantes pour le compte de la société employeuse sans qu'il n'y ait jamais eu le moindre problème à cet égard. Elle relève son ancienneté de service de dix années et elle ne se serait jamais fait adresser le moindre avertissement.

Lors d'un entretien, elle aurait proposé de rembourser la somme de 315 euros, mais que l'employeur n'aurait pas réagi. Elle en déduit que l'employeur aurait cherché un prétexte pour se débarrasser d'une salariée enceinte.

PERSONNE1.) conclut donc que sa mise à pied n'est pas régulière et elle demande le maintien de sa rémunération jusqu'à la décision définitive du litige.

La société SOCIETE1.) estime que la mise à pied de PERSONNE1.) est régulière et elle s'oppose à la demande en maintien de la rémunération.

Tout d'abord, elle conteste qu'il y ait eu un quelconque contact téléphonique précédant la mise à pied de PERSONNE1.). Cette dernière ne prouverait d'ailleurs pas que cette décision lui ait été notifiée oralement.

La société SOCIETE1.) fait plaider que l'employeur ne serait pas obligé d'indiquer les motifs dans le courrier de mise à pied, mais qu'il suffit de donner les motifs dans la requête en résolution du contrat de travail. Contrairement à la procédure actuelle pour le délégué du personnel, l'article L.337-1 ne contiendrait pas l'obligation de motiver la mise à pied de la femme enceinte dans le courrier de mise à pied.

L'employeur soutient que les fautes commises par PERSONNE1.) qui se trouveraient prouvées par les pièces qu'elle a versées au dossier, constituent des fautes graves justifiant la mise à pied d'une salariée malgré son ancienneté élevée.

PERSONNE1.) se serait rendue coupable de détournements frauduleux de points de fidélité attribués à la société SOCIETE1.) pour les convertir en chèques cadeaux qu'elle aurait utilisés à titre privé. Ces agissements seraient de nature à ébranler définitivement la relation de confiance qui doit exister entre l'employeur et la salariée. Ces chèques cadeaux obtenus par un fournisseur seraient la propriété de la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) conteste qu'il se serait agi d'une pratique courante tolérée au sein de l'entreprise. Elle conteste encore que l'ancien supérieur hiérarchique de PERSONNE1.) lui ait donné son accord pour s'approprier ces chèques cadeaux.

Elle conclut que la mise à pied qu'elle a prononcée à l'encontre de la requérante par courrier du 22 août 2024 a une apparence de régularité et elle requiert le rejet de la demande en maintien du salaire.

MOTIFS DE LA DECISION

L'article L-337-1 du Code du travail prévoit que :

(2) Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de la femme salariée en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résiliation du contrat de travail. Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

(3) Dans les quinze jours de la notification de la mise à pied ou du licenciement irrégulier, la femme salariée peut saisir par simple requête le président de la juridiction du travail qui, statuant comme en matière sommaire, les parties entendus ou dûment convoqués se prononce sur le maintien ou la suspension de la rémunération en attendant la solution définitive du litige. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est susceptible d'appel dans les mêmes conditions que les jugements rendus par la juridiction, elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant enregistrement.»

En l'espèce, PERSONNE1.) a déposé sa demande en maintien de sa rémunération en date du 6 septembre 2024 au greffe du tribunal du travail de Luxembourg, partant dans les délais prévus à l'article L.337-1 du Code du travail.

PERSONNE1.) prétend avoir été informée par téléphone, donc oralement, de sa mise à pied.

Il est de jurisprudence constante que la preuve du licenciement oral invoqué incombe au salarié.

Cette preuve fait défaut en l'espèce, PERSONNE1.) ne précise ni la date d'un tel appel téléphonique ni le nom de la personne qui l'aurait contactée et ne fournit par ailleurs aucun élément de preuve à cet égard.

Ce moyen est partant à écarter.

Il convient ensuite de noter que 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, Tribunal du travail de Luxembourg, 09.07.2014, n°2900/14)

L'article L.337-1 (2) du Code du travail fait en effet abstraction de tout formalisme. En l'absence de toute exigence légale de motivation de la mise à pied, on ne peut

pas par analogie faire référence à l'obligation de préciser les motifs d'un licenciement inscrite à l'article L.124-10 paragraphe 3 du Code du travail, les deux textes visant des situations différentes, l'un une suspension provisoire des relations de travail, l'autre la décision définitive et irrévocable d'un licenciement, de sorte qu'on ne peut pas sans disposition légale expresse appliquer les règles du susdit article à la situation visée par l'article L.337-1 (2) du Code travail. (cf. Cour d'appel, 17.09.2009, n°33668).

Par ailleurs, l'article L.415-10 (4) du Code du travail prévoit certes l'obligation pour l'employeur de motiver avec précision la mise à pied du délégué du personnel dans le courrier de mise à pied, mais contrairement à l'article L.337-1 du Code du travail, la procédure spécifique pour les membres de la délégation du personnel mise en place leur permet en effet en cas de mise à pied de choisir entre deux options, à savoir, soit demander au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, 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, soit s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, 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.

Dès lors, à défaut d'obligation légale, il suffit que l'employeur donne les motifs de la mise à pied de la femme enceinte dans la requête déposée en vue d'obtenir la résolution du contrat de travail.

Il convient donc d'écarter cet argument de la requérante.

La mise à pied d'une femme enceinte, prononcée en cas de faute grave, telle que prévue par l'article L.124-10 du Code du travail, ne constitue pas un licenciement ou une résiliation du contrat de travail opérée par l'employeur, mais une mesure provisoire, immédiate et autorisée par la loi, une suspension provisoire des obligations respectives de l'employeur et de la salariée, qui est prise par un employeur en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail.

Il est de jurisprudence constante que le président du tribunal de travail, statuant sur la demande en maintien de la rémunération, doit se fonder sur des apparences de régularité de la mise à pied sans pouvoir préjuger le fond du litige. L'employeur doit lui soumettre des éléments permettant de prouver que la mise à pied prononcée a une apparence de régularité et de légitimité.

Dans la requête du 3 septembre 2024, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir, à plusieurs reprises, converti des points de fidélité émis par un fournisseur de la société employeuse, en chèques cadeaux qu'elle s'est fait adresser à son domicile privé, ce pour une valeur totale de 315 euros.

Force est de constater que l'employeur indique de façon circonstanciée les faits reprochés à PERSONNE1.). Il précise à quelle date les faits se sont produits et dans quelles circonstances, il en a pris connaissance. En outre, l'employeur

explique pour quelles raisons il a considéré que les agissements de la requérante ont rendu impossible avec effet immédiat le maintien de celle-ci dans l'entreprise.

Dès lors, il y a lieu de retenir que la motivation de la mise à pied contenue dans la requête du 3 septembre 2024 est suffisamment précise.

Pour justifier la mesure de mise à pied, les fautes reprochées à la femme enceinte doivent revêtir le caractère de gravité de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la continuation des relations de travail.

Le juge dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour apprécier les éléments de fait lui soumis pour admettre ou refuser la demande en maintien de la rémunération.

S'il y a un doute sur la régularité de la mise à pied, l'employeur doit être condamné à maintenir la rémunération de son salarié.

Il appartient donc à l'employeur de prouver que la mise à pied prononcée a une apparence de régularité et de légitimité.

PERSONNE1.) ne conteste pas la matérialité des faits, mais elle explique d'une part ne pas avoir eu la moindre intention frauduleuse et d'autre part, avance qu'il s'agirait d'une pratique courante et qu'elle aurait eu l'accord de son ancien supérieur hiérarchique.

Il convient d'ores et déjà de constater qu'il ne résulte pas des éléments du dossier qu'une telle pratique existe au sein de la société SOCIETE1.). De plus, un prétendu accord d'un supérieur hiérarchique laisse d'être établi.

Afin d'établir le bien-fondé des motifs gisant à la base de la mise à pied de PERSONNE1.), la partie défenderesse a versé en cause notamment trois attestations testimoniales établies par PERSONNE3.), par PERSONNE4.) ainsi que par PERSONNE5.).

Il résulte de l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE3.) qu'elle a travaillé avec PERSONNE1.) et qu'elle a passé les commandes auprès du fournisseur SOCIETE2.) pendant le congé de maternité de celle-ci.

PERSONNE3.) déclare ce qui suit : « Am 05 August 2024 habe ich zum ersten Mal eine Bestellung durchgeführt. Während des Bestellvorgangs wurde ich auf sogenannte „SOCIETE2.) Gift Punkte“ hingewiesen. Da mir dieses Punktesystem bisher unbekannt war, habe ich mir die Punkte und deren Verwendung näher angeschaut. Dabei stellte ich fest, dass in der Vergangenheit über dieses Punktesystem Gutscheine für SOCIETE3.), SOCIETE4.) und SOCIETE5.) bestellt wurden, welche auf die Privatadresse meiner Kollegin PERSONNE1.) geliefert wurden. Insgesamt habe ich herausgefunden, dass es sich im gesamten um folgende Bestellungen handelt:

- 18 x 10 € SOCIETE3.) - Gutscheine
- 3 x 20 € SOCIETE5.) - Gutscheine
- 5 x 15 € SOCIETE4.) – Gutscheine

Der Gesamtwert der einzelnen Bestellungen beträgt 315 €. Von diesen Bestellungen habe ich einen Screenshot gemacht. »

Ce screenshot retraçant l'historique des commandes est versé par la partie défenderesse en pièce 12).

Après cette découverte, PERSONNE3.) en a immédiatement informé PERSONNE4.), membre de la direction de la société employeuse.

PERSONNE4.) confirme avoir été informée en date du 5 août 2024 par PERSONNE3.) de ce que PERSONNE1.) avait indiqué son adresse privée auprès du fournisseur SOCIETE2.) pour obtenir les bons cadeaux destinés à la société SOCIETE1.).

Elle confirme par ailleurs l'attestation écrite de PERSONNE3.) en ajoutant que « *Mit den PERSONNE6.) Gifts Punkten und den daraus resultierenden Gutscheinen sollen Unternehmen „belohnt“ werden für ihre Bestellungen bzw ein Anreiz für weitere Bestellungen geschaffen werden* ».

PERSONNE5.), « *Leiter Buchhaltung bei Naturata* » déclare dans son attestation testimoniale que PERSONNE1.) s'est seul occupé des commandes auprès du fournisseur SOCIETE2.), qu'elle avait un mot de passe pour le compte client de la société SOCIETE1.) et qui, selon les connaissances du témoin, n'était pas connu par les autres collaborateurs.

Il décrit que pendant une phase transitoire, les collaborateurs devaient être familiarisés avec les tâches de PERSONNE1.) pour les assurer pendant son congé de maternité :

« *Noch in einem der letzten Meetings, kurz bevor Frau PERSONNE1.) die Abteilung für Urlaub und Mutterschutz verließ, haben die anderen Mitarbeiterinnen erneut darauf hingewiesen, dass noch immer keine gemeinsame Einarbeitung in den Prozess zur PERSONNE6.)-Bestellung erfolgt sei.* »

Il déclare ensuite qu'au retour de son congé, il a appris par PERSONNE4.) que PERSONNE3.) avait découvert que PERSONNE1.) avait utilisé les bons cadeaux de la société SOCIETE2.) pour des commandes privées. Il a ensuite lui-même vérifié le compte de la société SOCIETE1.) auprès de ce fournisseur.

Le 22 août 2024, il a modifié le mot de passe pour éviter que PERSONNE1.) puisse accéder à ce compte pendant son congé de maternité. Il a en outre découvert que les chèques cadeaux de la société SOCIETE2.) avaient été transférés par PERSONNE1.) de l'adresse « *MAIL1.)* » vers l'adresse mail de celle-ci auprès de la société employeuse ainsi qu'à son adresse mail privée.

Il appert du « screenshot » des « *PERSONNE6.) Gifts Bestellungen* » que les chèques cadeaux ont livrés à l'adresse privée de PERSONNE1.).

Il découle de ce qui précède que la preuve de l'apparence de régularité de la mise à pied du 22 août 2024 résulte à suffisance des pièces que la partie défenderesse a versé au dossier.

Les faits analysés ci-avant constituent à eux seuls en apparence des fautes graves dans le chef de la requérante alors même que cette dernière a une ancienneté de service d'environ dix années dans l'entreprise étant donné qu'ils sont de nature à ébranler la confiance que l'employeur doit avoir dans son salarié.

Par ailleurs, dans une espèce similaire, confirmée en appel, le tribunal du travail de Luxembourg a retenu que : « *Les agissements frauduleux, en plus répétés, au détriment de l'employeur, tel, en l'espèce, un usage non conforme des bons de fidélité générant des points supplémentaires sur la carte de fidélité et la remise de chèques de fidélité sont constitutives d'une faute grave compromettant irrémédiablement la confiance de l'employeur en sa salariée, même si cette dernière a une grande ancienneté et si l'avantage illicite est assez modique.* » (cf. Tribunal du travail 20.02.2015, n°787/2015 et Cour d'appel 24.03.2016, n°49/16).

En conséquence, il faut retenir qu'un examen sommaire des éléments du dossier auxquels la Présidente de la juridiction du travail a pu avoir égard permet de conclure, sans préjuger le fond, que la mise à pied que la partie défenderesse a prononcée à l'encontre du requérant par courrier du 22 août 2024 a une apparence de régularité.

Dans ces conditions, la demande de PERSONNE1.) en maintien de sa rémunération en attendant la solution définitive du litige doit être rejetée.

Eu égard à l'issue du litige, il y a encore lieu de rejeter la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure.

P A R C E S M O T I F S :

Nous, Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de Luxembourg, statuant en application de l'article L. 337-1 du Code de travail

déclarons recevable la demande de PERSONNE1.) ;

déclarons non fondée sa demande en maintien de sa rémunération, **partant en déboutons**;

déboute PERSONNE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure;

condamnons PERSONNE1.) à tous les frais de l'instance.

Ainsi fait, jugé, prononcé et ordonné par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, 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.

s. Simone PELLE

s. Nathalie SALZIG