

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3316 / 24

L-TRAV-562/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 31 OCTOBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Bob SERRES
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

ENTRE:

la société anonyme SOCIETE1.),

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

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Gérard SCHANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

ET

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE2.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, 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 26 juillet 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique de vacation du lundi, 2 septembre 2024 à 15 heures, salle JP.1.19.

Après deux remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 10 octobre 2024, 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Gérard SCHANK se présenta 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 SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 26 juillet 2024, la société anonyme SOCIETE1.) a fait convoquer PERSONNE1.) devant le tribunal de travail aux fins de

- dire que la loi luxembourgeoise est applicable conformément à l'article 8 du Règlement (CE) n°593/2008 du Parlement Européen et du Conseil du 17 juin 2008 ;
- dire la mise à pied prononcée et notifiée en date du 5 juin 2024 est régulière et justifiée ;
- prononcer en conséquence avec effet au 5 juin 2024 la résolution sinon la résiliation judiciaire du contrat de travail de la défenderesse conclu en date du 23 mai 2012.

En outre, dans l'hypothèse où le maintien du salaire aura été ordonné conformément à l'article L.415-10 (4) du Code du travail, la société anonyme SOCIETE1.) demande la condamnation d'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.

La société anonyme SOCIETE1.) demande également de se voir allouer une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La société anonyme SOCIETE1.) demande finalement acte que la présente requête et procédure n'emportent pas renonciation à tout ou partie des actions, demandes et/ou revendications généralement quelconques qu'elle a formulées dans le cadre de la première mise à pied d'PERSONNE1.) en date du 24 janvier 2024 et qui a fait l'objet de la procédure d'appel engagée devant la Cour Supérieure de Justice.

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 10 octobre 2024, PERSONNE1.) a sollicité reconventionnellement la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer le montant de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A la même audience, les parties ont déclaré qu'elles se sont accordées sur la compétence territoriale du tribunal du travail de Luxembourg.

FAITS ET RETROACTES

Par un contrat de travail à durée indéterminée signé le 23 mai 2012, PERSONNE1.) a été engagée avec effet au 29 mai 2012 par la société SOCIETE1.) en qualité de vendeuse.

PERSONNE1.) a été déléguée suppléante du personnel lors des élections sociales du 12 mars 2019. Elle est devenue membre effectif et a été élue présidente de la délégation du personnel en date du 25 janvier 2022. En date du 1^{er} novembre 2022, elle a été désignée déléguée libérée.

Par lettre recommandée datée du 24 janvier 2024, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) une première lettre de mise à pied avec effet immédiat.

Lors des élections sociales organisées en date du 12 mars 2024, PERSONNE1.) a été réélue déléguée du personnel.

Par une ordonnance du 22 avril 2024, le Président du tribunal de travail, autrement composé, a fait droit à la demande d'PERSONNE1.) en maintien de sa rémunération au-delà de la durée de trois mois en attendant la solution définitive du litige opposant les parties.

Par un jugement du 1^{er} juillet 2024, le tribunal du travail, autrement composé, a déclaré non fondée la demande en résiliation du contrat de travail et a dit sans effet la mise à pied que la partie défenderesse a prononcée à l'encontre d'PERSONNE1.) en date du 24 janvier 2024.

La société SOCIETE1.) a interjeté appel contre cette décision. Cette procédure est toujours pendante.

Par lettre recommandée datée du 5 juin 2024, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) une deuxième lettre de mise à pied avec effet immédiat.

Par une ordonnance du 8 octobre 2024, le Président du tribunal de travail, autrement composé, a rejeté la demande d'PERSONNE1.) en maintien de sa rémunération au-delà de la durée de trois mois en attendant la solution définitive du litige concernant la deuxième mise à pied.

Actuellement, le tribunal du travail se trouve saisi d'une requête de la société SOCIETE1.), déposée en date du 26 juillet 2024, qui demande la résolution sinon en résiliation judiciaire du contrat de travail conclu entre parties.

Le courrier de mise à pied du 5 juin 2024 se trouve reproduit dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

MOYENS DES PARTIES

Position de la société SOCIETE1.)

La société 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 à nouveau des fautes graves rendant immédiatement et irrémédiablement impossible le maintien des relations de travail.

Elle considère que le courrier de mise à pied répondrait aux exigences de précision de la loi et que les motifs y invoqués se situeraient 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 l'appui des fautes récentes.

Elle fait valoir que la mise à pied et la demande en résolution sinon en résiliation judiciaire du contrat de travail se justifieraient pleinement alors qu'PERSONNE1.) aurait eu des propos particulièrement violents, vulgaires, outrageants et humiliants à l'égard d'un des cadres dirigeants de la société employeuse, à savoir PERSONNE2.).

Le reproche à la base de la deuxième mise à pied serait particulièrement grave alors que les propos tenus par PERSONNE1.) auraient non seulement porté atteinte à l'honneur de PERSONNE2.) en sa qualité de cadre dirigeant de la société SOCIETE1.), mais également au bon fonctionnement de l'entreprise employeuse. De tels propos dénoteraient le mépris total d'PERSONNE1.) pour son employeur et l'autorité de ses représentants, respectivement de ses cadres supérieurs.

Le comportement d'PERSONNE1.) serait d'autant plus intolérable dans la mesure où elle est déléguée du personnel qui est censée servir d'exemple aux autres salariés.

Par ailleurs, la « *super protection* » dont bénéficierait un délégué impliquerait en contrepartie que des écarts de conduite devraient être appréciés plus sévèrement étant donné encore que cette catégorie de salariés devrait donner l'exemple et afficher un comportement irréprochable.

Elle est d'avis que les propos tenus par PERSONNE1.) seraient inconcevables et incompatibles avec une bonne et sereine organisation du travail au sein d'une entreprise. Ainsi, après avoir traité PERSONNE2.) de « *connard* » et lui avoir dit d'aller « *se faire foutre* », il serait devenu impossible qu' PERSONNE1.) reprenne son travail dans la société SOCIETE1.).

Dans sa requête introductive d'instance, la partie employeuse a également pris position par rapport aux moyens invoqués par la salariée déléguée dans le cadre de sa demande en maintien de sa rémunération et qu'elle a maintenu ans le cadre du présent litige.

Ainsi, quant au moyen relatif à l'autorité de la chose jugée, la société SOCIETE1.) fait plaider que le jugement rendu par le tribunal du travail en date du 1^{er} juillet 2024 n'aurait pas autorité de la chose jugée alors qu'elle aurait interjeté appel à l'encontre de cette décision.

Par ailleurs, cet argument ne serait pas pertinent alors qu'elle aurait invoqué et invoquerait à l'appui de sa deuxième mise à pied et de sa demande en résolution judiciaire de son contrat de travail un nouveau fait et de nouvelles fautes, à savoir les propos violents, insultants, grossiers, outrageants et humiliants qu' PERSONNE1.) aurait tenus à l'adresse de PERSONNE2.) et la tentative de prise d'influence et d'intimidation qu'elle aurait cherché à exercer sur ce dernier en tant que témoin potentiellement à sa charge dans le cadre de la première mise à pied.

Aussi, même à supposer qu'il résulterait d'une décision coulée en force de chose jugée que les magistrats auraient été d'avis que les fautes qu'un employeur avait invoquées à l'appui d'une mise à pied d'un salarié n'étaient pas suffisamment graves pour justifier la résiliation judiciaire de son contrat de travail, rien ne s'opposerait à ce que ce même employeur invoque, en cas de récurrence, ces anciens faits pour conférer à de nouveaux faits identiques ou de même nature un caractère de gravité accrue pour justifier une nouvelle demande en résiliation judiciaire du contrat de travail du salarié.

Dans une telle hypothèse, tel qu'en l'espèce, il ne s'agirait pas de sanctionner une nouvelle fois le salarié pour des faits anciens, mais bien pour le fait aggravant d'avoir commis à nouveau une ou plusieurs fautes identiques ou similaires et/ou d'avoir persévéré dans ses défauts, l'accumulation de faits et/ou fautes de même nature, fussent-ils avoir été insuffisamment graves pour justifier son licenciement dans un premier temps, le constituant, du fait de sa récurrence, cette fois-ci en faute.

En ce qui concerne ensuite le délai pour invoquer un motif grave, la société SOCIETE1.) fait valoir qu'elle n'aurait invoqué les motifs gisant à la base de la mise à pied du 24 janvier 2024 qu'à l'appui de sa nouvelle mise à pied et en

particulier ceux repris sous le titre « *manque de respect et attitude méprisante à l'égard des représentants de ma mandante et atteinte à leur autorité* », ce qui résulterait de la lettre de mise à pied du 5 juin 2024.

S'agissant encore de la mise à pied du 24 janvier 2024, la lettre de la deuxième mise à pied du 5 juin 2024 y renverrait expressément.

La société SOCIETE1.) relève dans ce contexte que les faits relatifs à l'affichage et au contenu de la note « INFO DELEGATION » du 8 janvier 2024 auraient été invoqués dans le délai d'un mois tandis que le reproche relatif à l'ordre qu'PERSONNE1.) lui aurait intimé de présenter une lettre d'excuses pour chaque salarié avait été invoqué à l'appui du premier motif, étant rappelé qu'aux termes de l'article L.415-10 (4) du Code du travail, le délai d'un mois n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Elle donne à considérer que les faits anciens ne seraient pas invoqués pour justifier la mise à pied, mais pour conférer aux nouveaux faits un caractère de gravité accrue justifiant le licenciement judiciaire d'PERSONNE1.).

Concernant l'argument d'PERSONNE1.) relatif à la prétendue irrégularité d'une mise à pied intervenue pendant la période de suspension du contrat de travail, la société SOCIETE1.) fait valoir que la suspension du contrat de travail d'PERSONNE1.) ne l'aurait pas pour autant déliée des obligations qui lui incomberaient et incombent à son égard, fût-ce en sa qualité de déléguée du personnel ou de salariée de la société, et notamment faire preuve d'un comportement loyal, respectueux et courtois à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques et cadres de l'entreprise.

En effet, la loyauté, le respect, tout comme la considération de l'autre, et notamment celle du salarié envers ses supérieurs hiérarchiques, seraient des éléments tout aussi importants que la confiance et doivent présider aux relations professionnelles entre un salarié et son employeur, et notamment lorsque le salarié prétendrait comme en l'espèce, à être réintégré dans l'entreprise suite à sa mise à pied.

La société SOCIETE1.) fait encore valoir que les jurisprudences françaises citées par PERSONNE1.) ne seraient pas transposables à la présente espèce étant donné que celle-ci n'aurait pas fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire, mais d'une mise à pied conservatoire qui ne serait pas une sanction, mais une mesure, dût-elle être avec effet immédiat, que l'employeur peut prendre à l'égard d'un délégué lorsque les agissements de ce dernier rendent une telle mesure indispensable. Cette mesure serait destinée à écarter le délégué salarié pendant le temps nécessaire à l'accomplissement de la procédure de licenciement.

Selon l'employeur, il n'existerait aucune disposition légale interdisant une deuxième mise à pied dans l'hypothèse où, tel qu'en l'espèce, le salarié viendrait à commettre pendant la suspension de son contrat de travail, un ou plusieurs faits et/ou fautes graves nouveaux justifiant une telle mesure.

Ainsi, dans la mesure où l'employeur ne disposerait pas du droit de résilier unilatéralement le contrat de travail du salarié faisant partie de la délégation du

personnel par la voie du licenciement, qu'il serait légalement tenu de continuer la rémunération du délégué mis à pied pendant trois mois et au-delà si ce dernier en fait la demande et qu'aux termes de l'article L.415-10 du Code du travail, le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire du contrat de travail pour motif grave ne pourraient être invoqués au-delà du délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, il n'aurait d'autre choix, au risque de se voir opposer la prescription de son action, de prononcer une deuxième mise à pied à l'encontre d'un délégué qui vient à commettre de nouveaux faits et fautes susceptibles de justifier la résiliation judiciaire de son contrat de travail pour motif grave.

Quant à l'argument d'PERSONNE1.) que la conversation litigieuse serait intervenue dans un cadre privé entre elle et PERSONNE2.), soit en dehors de l'exécution de son contrat de travail, la société SOCIETE1.) fait plaider que si, ce faisant, PERSONNE1.) reconnaît la réalité de la conversation en question, elle prétendrait toutefois à tort qu'elle serait intervenue dans un contexte privé respectivement en dehors de l'exécution du contrat de travail.

La société SOCIETE1.) fait valoir à cet égard qu'PERSONNE1.) aurait commis les nouveaux faits et fautes qu'elle invoque à l'appui de sa deuxième mise à pied, à savoir la violence verbale, l'injure, les propos humiliants, l'intimidation la prise d'influence sur une personne appelée à témoigner, dans le cadre et le contexte de l'exercice de son mandat de déléguée du personnel alors qu'elle aurait notamment reproché à PERSONNE2.) de l'avoir prétendument surveillée et d'avoir fait des commentaires au sujet du comportement dont elle avait fait preuve lors de la visite de PERSONNE2.) au magasin de la ADRESSE3.) en date du 13 décembre 2023, comportement qu'elle a invoqué à l'appui de la première mise à pied d' PERSONNE1.).

PERSONNE2.) aurait à l'époque agi dans le cadre de ses fonctions de représentant et cadre dirigeant de l'entreprise et en vertu du pouvoir de surveillance et de contrôle dont il était investi en sa qualité de représentant de l'employeur à l'égard des salariés de ce dernier dont PERSONNE1.).

PERSONNE2.) n'aurait pas entretenu de relations d'ordre privé avec PERSONNE1.) et les seuls liens qui existent entre ces deux personnes seraient d'ordre strictement professionnels, à savoir celles d'un cadre dirigeant envers une salariée de l'entreprise.

La société SOCIETE1.) se réfère à une jurisprudence ayant retenu que « *l'existence d'un lien direct avec l'activité professionnelle du salarié fait perdre aux faits commis en dehors des temps et lieu de travail leur caractère privé.* » PERSONNE1.) aurait indubitablement tenu les propos injurieux qui lui sont reprochés à l'adresse de PERSONNE2.) en relation et dans le cadre de son mandat de déléguée et seraient indéniablement liés à l'exercice de son mandat de déléguée et de sa qualité de salariée.

Elle fait encore remarquer qu'PERSONNE1.) resterait en défaut de préciser et de prouver la nature des relations d'ordre privé qu'elle aurait prétendument entretenues avec PERSONNE2.) pour la bonne et simple raison que de telles relations sont inexistantes.

L'employeur précise encore que l'expression « *aller se faire foutre* » serait une expression injurieuse signifiant littéralement aller se faire sodomiser et aurait

vocation à humilier et féminiser la personne à qui elle est adressée. Par ailleurs, le fait de traiter de surcroît une personne de « *connard* » serait non seulement particulièrement vulgaire et injurieux, mais susceptible de constituer une infraction pénale.

La société SOCIETE1.) conteste les affirmations d'PERSONNE1.) selon lesquelles elle aurait voulu en tant que déléguée du personnel.

Elle explique qu'PERSONNE1.) se serait méprise de sa mission de déléguée du personnel et elle aurait été une militante et n'aurait pas travaillé en concertation avec l'employeur, mais contre celui-ci.

L'employeur aurait été obligé d'adresser à PERSONNE1.) des avertissements consistant dans des rappels à l'ordre, lui laissant la chance d'amender son comportement. Elle aurait eu beaucoup de patience avec PERSONNE1.).

Il donne à considérer que depuis que la mise à pied, l'ambiance dans l'entreprise se serait améliorée et qu'en outre, son entente avec la délégation du personnel serait au beau fixe.

La société SOCIETE1.) conclut que la deuxième mise à pied du 5 juin 2024 serait valablement intervenue pu sur base des articles L.415-10 (4) et L.124-10 du Code du travail, ne serait-ce que pour maintenir et ne pas compromettre la paix sociale ainsi qu'un climat de travail collégial au sein de l'entreprise de sorte que la mise à pied du 5 juin 2024 serait à déclarer valable et justifiée et que la résolution sinon résiliation du contrat de travail devrait être prononcée.

Position d'PERSONNE1.)

Tout d'abord, PERSONNE1.) fait plaider qu'elle se réfère à ses arguments développés dans sa requête du 4 juillet 2024 en maintien du salaire qu'elle a versée aux débats.

Elle demande en premier lieu de rejeter les motifs de la première mise à pied prononcée le 24 janvier 2024 étant d'avis que les motifs ne pourraient plus être invoqués par l'employeur à l'appui de la deuxième mise à pied du 5 juin 2024 alors que la première mise à pied aurait été déclarée irrégulière par le jugement du tribunal du travail du 1^{er} juillet 2024.

Dès lors, la première mise à pied du 24 janvier 2024 ayant été déclarée irrégulière, cette constatation bénéficierait de l'autorité de la chose jugée en vertu de l'article 1351 du Code civil et les motifs à la base de la première mise à pied ne sauraient plus en aucun cas justifier la nouvelle mise à pied.

Elle a encore fait valoir que l'appel interjeté par la société SOCIETE1.) de la décision du 1^{er} juillet 2024 suspendrait la force exécutoire, mais pas l'autorité de la chose jugée qui permettrait l'exécution de la décision. L'autorité de la chose jugée et la force de chose jugée seraient en effet deux choses différentes.

Quant aux motifs de la deuxième mise à pied, PERSONNE1.) fait plaider que l'employeur serait encore forclos d'invoquer les faits contenus dans la lettre de mise à pied du 24 janvier 2024 pour être plus anciens qu'un mois.

PERSONNE1.) soulève ensuite l'imprécision des motifs invoqués par l'employeur dans la lettre de mise à pied du 5 juin 2024.

Elle a en effet fait valoir que les annexes à laquelle fait référence la mise à pied du 5 juin 2024 ne satisferaient pas à la précision des motifs de la mise à pied.

PERSONNE1.) fait ensuite plaider l'irrégularité de la deuxième mise à pied pour être intervenue pendant la période de suspension de son contrat de travail.

A cet égard, elle fait valoir que la mise à pied prononcée en date du 5 juin 2024 sertit intervenue avant toute solution définitive du litige né suite à la mise à pied prononcée par la partie défenderesse à son égard le 24 janvier 2024.

Elle estime qu'en attendant la solution définitive du litige, le délégué mis à pied serait dispensé de toute prestation de travail et de toutes les obligations découlant de son contrat de travail.

La mise à pied serait une mesure de suspension du contrat de travail qui consiste à écarter temporairement le salarié de l'entreprise. Elle fait partant valoir que la mise à pied du 5 juin 2024 serait intervenue à un moment où le contrat de travail était suspendu. Par conséquent, la suspension du contrat de travail réintégrerait le salarié dans sa vie « personnelle » et aucune sanction ne pourrait être infligée pour des faits commis durant cette période, à moins qu'ils ne caractérisent une violation des obligations découlant de son contrat de travail.

PERSONNE1.) invoque des jurisprudences françaises à l'appui de ses développements.

Elle fait ainsi exposer qu'en l'espèce, l'employeur invoquerait à l'appui de sa mise à pied du 5 juin 2024 des propos qu'il qualifie d'« *insultants, grossiers et outrageants* » qu'elle aurait tenus à l'égard de PERSONNE2.) dans le cadre d'une conversation menée entre elle et ce dernier sur l'application MEDIA1.) MANAGER en date du 25 mai 2024.

Or, cette conversation litigieuse ne saurait justifier sa mise à pied alors qu'elle ne serait constitutive d'aucune violation d'une obligation issue du contrat de travail qu'elle a conclu avec la partie défenderesse et, en particulier, de son obligation de loyauté à l'égard de son employeur.

PERSONNE1.) admet être l'auteur des messages litigieux, mais il faudrait les mettre dans le contexte de cette affaire.

Elle conteste toute initiative spontanée sur MEDIA1.) de sa part alors que PERSONNE2.) se serait lui aussi manifesté auprès d'elle par le biais de MEDIA1.). PERSONNE2.) aurait commencé à mettre des commentaires sur MEDIA1.) et elle se serait ainsi sentie surveillée par celui-ci.

En outre, elle conteste toute tentative d'intimidation de PERSONNE2.).

Dans le message litigieux, elle aurait seulement demandé à PERSONNE2.) d'arrêter de l'intimider et de la surveiller.

Par ailleurs, elle affirme que PERSONNE2.) aurait essayé de l'écartier comme déléguée du personnel.

PERSONNE1.) estime que son ancienneté et le contexte de l'affaire ne justifierait pas une deuxième mise à pied.

Quant aux caractères réel et grave des motifs de la mise à pied du 5 juin 2024, PERSONNE1.) admet avoir rédigé les messages sur MEDIA1.), mais elle affirme qu'elle le regrette.

Elle conteste toute volonté d'injure et de mépris de même que d'intimidation de PERSONNE2.) et elle soutient avoir ignoré l'orientation sexuelle de PERSONNE2.).

Enfin, elle conteste encore que PERSONNE2.) soit son supérieur hiérarchique ou un représentant de la partie défenderesse.

PERSONNE1.) estime donc qu'il y aurait lieu d'apprécier le contexte ci-avant décrit.

Elle insiste encore sur le fait qu'elle est employée dans l'entreprise SOCIETE1.) depuis 2012, qu'il n'y aurait jamais eu le moindre problème pendant toute la période où elle n'aurait été qu'une simple vendeuse et non pas présidente de la délégation du personnel.

Elle est d'avis que la partie employeuse aurait voulu se débarrasser d'elle, elle qui n'essaierait pourtant que d'exercer son mandat de délégué du personnel et déléguée libérée.

PERSONNE1.) considère donc que les faits résultant de la lettre de mise à pied du 5 juin 2024 ne seraient pas d'une gravité suffisante pour justifier la rupture avec effet immédiat de la relation de travail et elle conclut au rejet des demandes de la société SOCIETE1.).

MOTIFS DE LA DECISION

Quant à la compétence territoriale et la loi applicable

En l'espèce, l'instance comporte un élément d'extranéité en ce que la partie défenderesse réside en France.

A l'audience des plaidoiries, les parties au litige ont déclaré s'être accordées sur ce qu'PERSONNE1.) accepte la compétence du tribunal de travail de et à Luxembourg.

Par ailleurs, il n'est pas contesté que la loi luxembourgeoise est applicable au cas d'espèce, conformément à l'article 8 du règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles.

Quant à la recevabilité

Au vœu de l'article L.415-10 (5) du Code du travail, la demande en résiliation du contrat de travail doit être introduite par l'employeur au plus tard dans le mois à compter de la notification de la convocation à comparaître devant le Président de la juridiction du travail saisi par le salarié mis à pied d'une demande de maintien de salaire.

En l'espèce, les parties ont été convoquées à l'audience du 22 juillet 2024 par une convocation émanant du greffe du tribunal de travail de Luxembourg datée du 5 juillet 2024. La requête de la société SOCIETE1.) tendant à la résiliation du contrat de travail a été déposée en date du 26 juillet 2024, soit dans le délai d'un mois prévu à l'article L.415-10 (5) du Code du travail.

Dans la mesure où la requête satisfait également aux conditions de forme prévues par la loi, il y a lieu de constater que la demande en résiliation du contrat de travail est recevable à cet égard.

Quant à la mise à pied

Aux termes de l'article L.415-10 (4) du Code du travail, 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* ».

Aux termes de l'article L.415-10 (4) alinéa 2 du Code du travail, 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.

L'employeur ne peut donc 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.

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* ».

Seuls les motifs énoncés dans la mise à pied avec une précision suffisante peuvent être pris en considération pour apprécier si la mise à pied du délégué est régulière en apparence.

Cette obligation d'énoncer avec précision dans la lettre de mise à pied les fautes graves reprochées au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave, à l'instar du régime de droit commun en matière de licenciement pour faute grave régi par l'article L.124-10 paragraphe 3 du Code du travail, permet en effet au délégué de juger en connaissance de cause de ses chances de prospérer dans une action judiciaire dans laquelle il contesterait la faute.

En l'espèce, dans la lettre recommandée de mise à pied du 5 juin 2024, l'employeur rappelle d'abord qu'PERSONNE1.) a déjà fait l'objet d'une première mesure de mise à pied, intervenue en date du 24 janvier 2024.

L'employeur fait ensuite un résumé des procédures en relation avec cette première mise à pied et il fait une référence aux pièces versées aux débats à l'appui des griefs invoqués et à son offre de preuve formulée. Il cite encore un passage d'une attestation testimoniale rédigée par PERSONNE2.) dans ce contexte.

Ensuite, il appert de la lettre de mise à pied du 5 janvier 2024 que l'employeur reproche nouvellement à PERSONNE1.) d'avoir adressé deux messages injurieux à l'un de ses responsables, PERSONNE2.), ainsi que d'avoir tenté de l'intimider et/ou de l'influencer en sa qualité de témoin dans le cadre de sa première mise à pied du 24 janvier 2024.

Tout d'abord, en ce qui concerne les faits nouveaux, il convient de constater que la société SOCIETE1.) énonce clairement la nature des fautes à la base de la mise à pied et indique les circonstances de fait et de temps entourant les nouvelles fautes reprochées. Ainsi, la lettre de mise à pied reprend ainsi le contenu des messages litigieux ainsi que l'heure et la date d'envoi de ces messages.

Il est également mentionné pour quelles raisons ces faits sont considérés comme ayant un caractère de gravité de nature à justifier la mesure de mise à pied pour l'employeur.

Force est de constater que l'employeur indique avec précision les nouvelles fautes qu'il reproche à PERSONNE1.) 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.

En ce qui concerne ensuite les motifs de la première mise à pied du 24 janvier 2024, la société SOCIETE1.) a de façon claire indiqué qu'elle entend invoquer les faits à la base de la première mise à pied du 24 janvier 2024 à l'appui de celle du 5 juin 2024.

Elle fait des références aux pièces versées aux débats dans le cadre des procédures dont une attestation testimoniale rédigée par PERSONNE2.) qui est partiellement citée.

La lettre de mise à pied du 5 juin 2024 a également compris cinq annexes qui relèvent de la première mise à pied du 24 janvier 2024.

Or, si déjà l'employeur fournit des documents à la base des motifs de la mise à pied en annexe du courrier de mise à pied, il lui incombe d'expliquer avec une précision suffisante ces pièces dans les motifs ou au moins de faire une référence précise.

Tel n'est pas le cas en l'espèce.

En effet, le simple fait de renvoyer à des documents annexés à la lettre de mise à pied ne saurait exempter l'employeur de son obligation de formuler précisément les motifs de telle manière à ce que ses explications se suffisent à elles-mêmes.

Les pièces versées en annexe peuvent uniquement servir à prouver la réalité des faits avancés ou à donner des détails supplémentaires. Il ne saurait cependant être admis qu'un employeur formule en vrac des motifs et se contente de verser des pièces en annexe, à charge pour le destinataire du courrier et pour les juridictions de le compléter en analysant et en combinant les documents pour déterminer quels faits sont reprochés à l'encontre du salarié, telles les pièces d'un puzzle (cf. Tribunal du travail de Luxembourg, 30.06.2023, n°1997/2023).

Ainsi, les motifs issus de la première mise à pied du 24 janvier 2024 sont à écarter pour être libellés de façon trop imprécise.

Ils sont encore à écarter parce qu'ils ne peuvent pas être considérés comme étant des faits anciens susceptibles d'être invoqués à l'appui de faits nouveaux alors qu'ils ont déjà été invoqués dans le cadre d'une précédente mise à pied.

Ils ne peuvent donc plus être invoqués à l'appui de la mise à pied du 5 juin 2024 étant donné que l'employeur est forclos à invoquer ces faits anciens.

Au vu de ce qui précède, l'argument relatif à l'autorité de la chose jugée est devenu superfétatoire.

Concernant l'argument d'PERSONNE1.) relatif à l'irrégularité de la mise à pied du 5 juin 2024 pour être intervenue pendant la période de suspension du contrat de travail, la société SOCIETE1.) a fait plaider que la suspension du contrat de travail d'PERSONNE1.) ne l'aurait pas pour autant déliée des obligations qui lui incombent à son égard, notamment celle de faire preuve d'un comportement loyal, respectueux et courtois à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques et des cadres de l'entreprise employeuse.

La mise à pied des délégués du personnel ne constitue pas une sanction par elle-même, mais une mesure d'attente qui entame la procédure de résolution judiciaire du contrat pour faute grave.

Elle ne suspend donc pas le contrat de travail mais c'est le fait même du travail qui est suspendu jusqu'à ce que la juridiction du travail ait statué sur la demande en résolution du contrat pour faute grave.

Comme l'a à juste titre fait plaider PERSONNE1.), la suspension du contrat réintègre le salarié dans sa vie privée et aucune sanction ne peut lui être infligée pour des faits commis durant cette période, à moins qu'ils ne caractérisent une violation des obligations découlant de son contrat de travail, telle l'obligation de loyauté.

En effet, le salarié reste tenu de son obligation de loyauté et le manquement à cette obligation est de nature à justifier l'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire.

En l'espèce, le fait pour un salarié de tenir des propos insultants à l'encontre d'un représentant de son employeur constitue bien une violation par lui de son obligation de loyauté envers son employeur.

Il s'ensuit que les faits reprochés à PERSONNE1.) ont valablement pu faire l'objet d'une deuxième mise à pied, de sorte que la mise à pied du 5 juin 2024 n'est pas irrégulière pour être intervenue pendant la période de suspension du contrat de travail et le moyen afférent est à rejeter.

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 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.

En l'occurrence, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.), dans le cadre de la mise à pied du 5 juin 2024, d'avoir envoyé, en date du 25 mai 2024, à PERSONNE2.) des messages qualifiés d'injurieux, d'insultants, de méprisants et d'irrespectueux ainsi que d'avoir tenté de l'influencer ou de l'intimider en ce qu'il serait appelé à témoigner des faits invoqués à la base de la première mise à pied.

PERSONNE1.) ne conteste pas avoir été l'auteur des messages, mais elle conteste toute volonté d'injurier PERSONNE2.) ainsi que toute intention de l'influencer dans sa qualité de potentiel témoin.

En outre, elle conteste que lesdits messages soient à considérer comme étant en relation avec son travail. Elle est d'avis qu'il s'agit de messages à caractère privés.

Afin d'établir la réalité des faits, la partie employeuse a versé en cause les messages litigieux postés sur MEDIA1.).

Le premier, posté à 19.09 heures à l'adresse de PERSONNE2.), est de la teneur suivante: « *De quel droit tu me surveilles, tu fais des commentaires,! Va te faire foutre !!* »

Dans le deuxième message, envoyé cinq minutes plus tard, à 19.14 heures, PERSONNE1.) a repris le même texte en ajoutant le mot « *connard* » : « *De quel droit tu me surveilles PERSONNE3.) tu fais des commentaires,! Va te faire foutre !!* ».

Il appert encore de la pièce 3) de l'employeur que sous le nom d'PERSONNE1.) figure la mention « *Présidente delegation SOCIETE1.), à SOCIETE1.)* ».

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Un fait isolé grave, du moment qu'il est de nature à ébranler la confiance devant exister entre le salarié et son employeur et basée sur la loyauté des parties est de nature à justifier un congédiement avec effet immédiat (cf. C.S.J., 16 février 2012, no 37306 du rôle).

Le tribunal du travail estime qu'il s'agit sans conteste de deux messages à caractère gravement injurieux, outrageant et irrespectueux de même que grossier et vulgaire, envoyés à PERSONNE2.) dans l'intervalle de quelques minutes.

Au vu du contexte particulier dans lequel PERSONNE1.) et PERSONNE2.) se sont situés au moment de l'envoi de ces messages, à savoir, la mise à pied du 24 janvier 2024 et l'approche de la date à laquelle la première demande en résolution du contrat de travail, il ne fait pas de doute qu'PERSONNE1.) ait eu la volonté de manifester des injures à l'égard de PERSONNE2.) et qu'il s'agit de messages ayant un lien direct avec l'exécution du contrat de travail.

Il serait en effet difficilement concevable qu'PERSONNE1.) reproche à PERSONNE2.) de la surveiller si ce n'est dans le cadre de la relation professionnelle.

Il est encore sans pertinence que PERSONNE2.) soit le supérieur hiérarchique d'PERSONNE1.) alors que les propos injurieux tenus ne sont à aucun moment acceptables même entre collègues de travail.

Il s'y ajoute que la société SOCIETE1.) est une entreprise familiale et qu'en injuriant PERSONNE2.), elle a nécessairement manifesté son mépris et son insubordination à l'égard de la société employeuse.

A l'examen des messages litigieux, il convient cependant de retenir qu'il ne saurait en être déduit qu'PERSONNE1.) ait eu la volonté d'intimider ou d'influencer PERSONNE2.).

Sous peine de lui faire perdre toute crédibilité devant le restant de son personnel et également devant la délégation du personnel, l'employeur ne saurait tolérer le comportement d'PERSONNE1.), les propos par elle tenus étant trop vexants et outrageants.

Face à ce comportement injurieux d'PERSONNE1.) à l'égard d'un membre de la famille de la société employeuse faisant partie de ses salariés est à qualifier de faute grave, de nature à rendre immédiatement impossible la continuation des relations de travail.

Ces faits sont donc suffisamment graves et de nature à justifier la mise à pied de d'PERSONNE1.) 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 d'PERSONNE1.) est régulière et il convient de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail à la date du 5 juin 2024.

Etant donné qu'en l'espèce, le maintien du salaire n'a pas été ordonné conformément à l'article L.415-10 (4) du Code du travail, la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en condamnation d'PERSONNE1.) au remboursement des salaires perçus est, dans ces conditions, sans objet.

Quant aux demandes en allocation d'une indemnité de procédure

La société anonyme SOCIETE1.) a demandé la condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer la somme de 2.500 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.

De son côté, PERSONNE1.) a encore formulé reconventionnellement une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.500 euros contre la société anonyme 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 fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en résiliation du contrat de travail d'PERSONNE1.);

en conséquence:

valide la mise à pied du 5 juin 2024 ;

prononce la résiliation du contrat de travail liant la société anonyme SOCIETE1.) à PERSONNE1.) avec effet au 5 juin 2024, jour de la mise à pied;

déboute la société anonyme 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 directeur adjoint 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