

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1770/2024
(rôle L-TRAV-64/2024)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 2 4 M A I 2 0 2 4

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

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

ORGANISATION1.), association sans but lucratif, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

demanderesse, comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH SA, société d'avocats inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.) représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse, en l'étude de laquelle domicile est élu,

e t

PERSONNE1.), salarié, demeurant à B-ADRESSE3.),

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

P R E S E N T S :

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

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;
- **Fernand GALES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

FAITS :

Suite à la requête déposée le 19 janvier 2024 au greffe du tribunal du travail par ORGANISATION1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du mardi, 27 février 2024.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par Maître Maximilien LEHNEN et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au mardi, 26 mars 2024 pour plaidoiries.

A l'audience publique du mardi, 26 mars 2024, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 26 avril 2024.

A l'audience publique du vendredi, 26 avril 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Lorraine CHERY, en remplacement de Maître Philippe SCHMIT, le représentant du mandataire de la partie requérante, et Maître Maximilien LEHNEN, le mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

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

le jugement qui suit:

1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 19 janvier 2024, ORGANISATION1.) (ci-après l'ORGANISATION1.) a fait convoquer PERSONNE1.) devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de voir déclarer bonne et valable la mise à pied prononcée le 5 décembre 2023 et de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail conclu entre parties avec effet au jour de la mise à pied, soit au 5 décembre 2023.

L'ORGANISATION1.) conclut encore à la condamnation d'PERSONNE1.) à lui rembourser les salaires perçus après le 5 mars 2024 avec les intérêts légaux à partir du 6 mars 2024 sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée déterminée du 6 septembre 2013, PERSONNE1.) a été engagé par l'ORGANISATION1.) en qualité d'employé administratif pour une durée d'un an allant du 9 septembre 2013 au 9 septembre 2014.

Par avenant du 6 août 2014, le contrat à durée déterminée a été renouvelé pour la période du 10 septembre 2014 au 9 mars 2015.

Par avenant du 10 mars 2015, le contrat de travail d'PERSONNE1.) a été reconduit en contrat à durée indéterminée et PERSONNE1.) exerce la fonction de responsable de la gestion financière de l'Aide Internationale.

Le 28 février 2019 PERSONNE1.) a été élu délégué du personnel suppléant et il a exercé les fonctions de délégué à l'égalité et délégué à la sécurité et à la santé.

Par avenant du 26 octobre 2023 et suite à la décision de la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail du 25 octobre 2023, la durée de travail hebdomadaire d'PERSONNE1.) a été réduite de moitié, pour passer de 40 heures à 20 heures par semaine.

Par courrier recommandé du 5 décembre 2023, l'ORGANISATION1.) a notifié à PERSONNE1.) une mise à pied immédiate sur base de l'article L.415-10 (4) du Code du travail.

L'ORGANISATION1.) lui reproche ce qui suit :

SCAN

3. Demande de rejet de pièces

PERSONNE1.) conclut au rejet des pièces n°s 25, 26, 28 et 29 de l'ORGANISATION1.) au motif que ces pièces lui auraient été communiquées tardivement, soit la veille de l'audience.

L'ORGANISATION1.) fait valoir avoir communiqué les prédites pièces en réponse aux pièces communiquées par PERSONNE1.) le mercredi.

Il convient de rappeler que, conformément à l'article 64 du Nouveau Code de Procédure Civile, les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les éléments de preuve qu'elles produisent afin que chacune soit à même d'organiser sa défense.

Aux termes de l'article 279, alinéa 1^{er} du Nouveau Code de Procédure Civile, il est disposé que : « La partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance. »

L'article 282 du même code dispose que « Le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile. »

La communication des pièces a pour objectif de porter à la connaissance de l'adversaire les documents écrits préexistants invoqués par le demandeur pour fonder ses prétentions ou par le défendeur pour arguer du rejet de la demande. Toute pièce qui n'est pas communiquée en temps utile est écartée des débats. L'appréciation du caractère utile de communication incombe à la juridiction saisie du litige. Cette communication doit se faire suffisamment tôt. (Thierry HOSCHEIT, Le droit judiciaire privé, 2ème édition, nos 592 et suivants)

Les prédites pièces n'ayant été communiquées à PERSONNE1.) que la veille de l'audience des plaidoiries, il y a lieu de retenir que les droits de la défense ont été violés et il y a partant lieu de rejeter les pièces.

4. La mise à pied du 5 décembre 2023

4.1 La précision des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que la mise à pied ne remplirait pas les conditions de précision requises par la loi et la jurisprudence alors que le courrier électronique du 19 octobre 2023 ne figurerait pas dans la mise à pied.

L'ORGANISATION1.) estime que la mise à pied serait précise alors que le courrier électronique du 19 octobre 2023 serait reproduit dans la lettre.

Le texte de l'article L.415-10 (4) dispose qu' « En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté (...) 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.

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoquées au-delà d'un délai 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.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède 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. (...) ».

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au délégué d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier, si la mise à pied est intervenue pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou si elle constitue un acte économiquement et socialement anormal.

En l'espèce, l'ORGANISATION1.) indique, dans sa lettre de mise à pied, comment le fait de transmettre aux salariés de l'ORGANISATION1.) l'ensemble

de ses échanges estampillés « confidentiel » avec le MAEE aurait été porté à sa connaissance en date du 6 novembre 2023.

Elle cite les courriers électroniques litigieux et le contexte dans lequel les faits se situaient.

Elle explique que les courriers électroniques auraient compris des informations fausses et dénigrantes portant atteinte à la crédibilité de l'ORGANISATION1.).

L'ORGANISATION1.) qualifie, en soulignant l'importance du MAEE comme l'un des plus grands bailleurs de fonds de l'association, le comportement d'PERSONNE1.) de déloyal et nocif.

Elle reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir outrepassé ses compétences découlant de sa fonction de responsable financier et de délégué de personnel.

Eu égard aux développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que les motifs de la mise à pied ont été indiqués avec précision dans la lettre de mise à pied alors que l'employeur y a indiqué la nature des fautes que le délégué du personnel aurait commis dans l'exercice de ses fonctions ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes, de sorte que le délégué du personnel n'a ainsi pas pu se méprendre sur les fautes lui reprochées.

4.2 L'ancienneté des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs invoqués par l'ORGANISATION1.) n'auraient pas été portés à la connaissance de l'ORGANISATION1.) dans le délai d'un mois.

Elle conteste que l'ORGANISATION1.) aurait uniquement eu connaissance des faits reprochés le 6 novembre 2023.

L'ORGANISATION1.) fait valoir avoir uniquement eu connaissance le 6 novembre 2023 par le biais de PERSONNE2.) du fait qu'PERSONNE1.) aurait transmis aux salariés de l'ORGANISATION1.) ses échanges avec le MAEE.

En application de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui les invoque en a eu connaissance, à moins que ces faits n'aient donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. Ce délai 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.

Il se dégage de cette disposition qu'afin de pouvoir invoquer des faits remontant à plus d'un mois et n'ayant pas donné lieu à l'exercice de poursuites pénales, il faut que l'employeur invoque un nouveau fait ou une nouvelle faute dont il a eu connaissance à une période ne remontant pas à plus d'un mois avant le licenciement, respectivement de la mise à pied avec effet immédiat.

En cas de contestation afférente du salarié, il incombe à l'employeur de justifier de l'observation du délai précité (Cour d'appel, 23 octobre 2008, numéro 32786 du rôle).

En l'espèce, il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) ce qui suit :

« Avoir reçu en date du 19 octobre 2023 un mail de Monsieur PERSONNE1.) concernant le statut de coopérant assimilé dans lequel apparaît ses échanges avec le Ministre des affaires étrangères et européennes luxembourgeois (MAEE). Ne comprenant pas si ce mail m'était uniquement adressé, j'ai demandé à ma collègue PERSONNE3.), coordinatrice support dans la mission RDC, si elle avait aussi reçu ce mail de Monsieur PERSONNE1.) et m'a confirmé qu'elle l'avait également reçu. Afin d'avoir plus d'explications sur le contenu du mail envoyé par PERSONNE1.) j'ai informé PERSONNE4.) le 06 novembre 2023 à la suite d'un entretien que nous avons eu au regard d'une autre problématique et lui ai indiqué que les salariés détachés avaient tous reçu ce mail. (...) »

Il résulte encore de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) ce qui suit :

« (...) Le 6 novembre 2023, au cours d'un entretien que j'avais avec Madame PERSONNE2.), (...), celle-ci m'indiqua en fin d'entretien avoir reçu, comme tous les autres salariés détachés, un mail de Monsieur PERSONNE1.), dans lequel celui-ci abordait la question du statut coopérant, indiquant que le Service des ressources humaines ne ferait pas le nécessaire (ce qu'il avait avancé auprès du MAEE) et joignant à son mail l'intégralité de ses échanges avec le MAEE portant pourtant la mention « confidentiel ». J'ai donc demandé à Madame PERSONNE2.) de me transférer ledit mail et l'ai rassurée quant au fait que nous effectuions bien pour chaque salarié détaché sur le terrain une demande de statut coopérant ou de statut de coopérant assimilé, que nous faisons donc bien le nécessaire, qu'aucune discrimination d'aucune sorte n'était faite. (...) »

Il résulte finalement du courrier électronique du 6 novembre 2023 que PERSONNE2.) a transmis à PERSONNE4.) le courrier électronique de PERSONNE1.) du 19 octobre 2023 avec ses pièces jointes.

Force est de constater que les faits invoqués ont été portés à la connaissance de l'ORGANISATION1.) en date du 6 novembre 2023, soit moins d'un mois avant la mise à pied de PERSONNE1.).

Les faits reprochés à PERSONNE1.) ne sont dès lors pas trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui de sa mise à pied et le moyen afférent de PERSONNE1.) doit partant être rejeté.

4.3 Le caractère réel et grave des motifs

Il est 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 des relations de travail.

Pour qu'il y ait faute grave permettant la mise à pied du 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 mise à pied.

L'ORGANISATION1.) fait valoir qu'PERSONNE1.), dans son premier courrier électronique du 4 octobre 2023 adressé au MAEE travail en écrivant « en opposition avec l'interprétation de notre RH qui n'introduit des demandes pour l'obtention de ce statut uniquement pour les salariés ressortissants des pays membres de l'OCDE. Les RH hésitent de le faire pour les autres salariés sous prétexte qu'ils ne sont pas ressortissants des pays membres de l'OCDE. (...) Pourriez-vous examiner cette conviction pour que tous mes collègues soient traités de la même manière (...). »

Elle soutient qu'en tenant de tels propos, PERSONNE1.) aurait porté atteinte au professionnalisme et à la crédibilité de l'un des services supports de l'ORGANISATION1.) en laissant sous-entendre que l'ORGANISATION1.) pratiquerait une gestion du personnel inéquitable.

PERSONNE1.) se serait en outre permis de critiquer PERSONNE5.) du MAEE le 17 octobre 2023 en lui écrivant : « (...) Si vous me le permettez, en qualité de Responsable de la Gestion Financière de l'ONG, affecté aux audits, je pense avoir, avec et en toute humilité, quelques connaissances de la budgétisation de financement de MAEE que vous faites allusion. Aussi de l'affiliation à la CNS, les modalités sont identiques pour tout le personnel de l'ONG, peu importe son origine, nous y sommes affiliés via le contrat luxembourgeois de travail. (...) »

PERSONNE5.) mécontent aurait alors contacté PERSONNE4.) pour se plaindre du comportement d'PERSONNE1.).

Finalement, PERSONNE1.) se serait permis d'envoyer l'ensemble de ses échanges avec le MAEE estampillés « confidentiel » à tous les salariés de l'ORGANISATION1.).

En procédant de telle sorte, PERSONNE1.) aurait semé le trouble, porté atteinte à l'image de l'ORGANISATION1.) et diffusé des informations confidentielles d'autant plus qu'PERSONNE1.) avait été informé en 2020 qu'il ne devait plus s'occuper de la question alors que PERSONNE4.) était en charge de toutes les questions liées au statut de coopérant assimilé.

En cas de problème ou de question il aurait appartenu à PERSONNE1.) de s'adresser à PERSONNE4.).

PERSONNE1.) aurait en outre violé l'article 23 du règlement de service de l'ORGANISATION1.).

L'ORGANISATION1.) soutient que le comportement d'PERSONNE1.) aurait rendu immédiatement impossible le maintien des relations de travail.

A titre subsidiaire, l'ORGANISATION1.) formule une offre de preuve par témoins.

PERSONNE1.) fait valoir que sa démarche aurait été opportune alors qu'il se serait déjà adressé en 2021 à PERSONNE4.) quant au statut de coopérant assimilé et que l'ORGANISATION1.) n'aurait pas recueilli les informations nécessaires et questions pertinentes. Il se serait ainsi adressé au MAEE en sa qualité de responsable de la gestion financière.

Il fait encore valoir ne pas avoir adressé ses échanges avec le MAEE à l'ensemble des salariés de l'ORGANISATION1.) mais uniquement aux salariés détachés de sorte que la lettre de mise à pied contiendrait des affirmations erronées.

Contrairement à ce qui serait soutenu par l'ORGANISATION1.), PERSONNE1.) soutient que seul son courrier électronique aurait été estampillé « confidentiel » et non les autres courriers électroniques du MAEE de sorte qu'il n'aurait violé aucun principe de confidentialité.

Il soutient encore que son but n'aurait pas été de nuire à son employeur mais qu'il aurait uniquement fait usage de ses prérogatives en tant que délégué du personnel pour clarifier la situation avec le statut des coopérants assimilés.

L'ORGANISATION1.) ne saurait en outre arguer qu'il aurait violé le règlement de service alors que ce motif ne résulterait pas de la lettre de mise à pied.

PERSONNE1.) soutient que les motifs énoncés ne seraient ni réels ni sérieux et ne justifieraient pas sa mise à pied d'autant plus qu'il n'aurait jamais fait l'objet d'un avertissement.

Il conclut à voir annuler la mise à pied.

En l'espèce, il résulte de l'échange de courriers électroniques entre PERSONNE1.) et PERSONNE4.) et notamment de celui du 11 décembre 2020 que PERSONNE4.) indique à PERSONNE1.) ce qui suit : « (...) Donc PERSONNE1.), merci de ne pas intervenir au niveau du statut de coopérant (montage du dossier et suivi pour une éventuelle prolongation) et de la prime de réinstallation. »

Il résulte encore de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) ce qui suit :

« (...) Monsieur PERSONNE1.) ne m'avait plus relancé sur la question des statuts de coopérant. Le 19 octobre 2023, alors que je suis une formation en droit du travail pour des salariés d'entreprises externes sur le site du ADRESSE4.) à Luxembourg, je lis un mail de la part de mon contact au MAEE, Monsieur PERSONNE5.), successeur de Monsieur PERSONNE6.), s'affiche à 9h42 sur mon laptop avec comme objet « urgent ». Connaissant bien Monsieur PERSONNE5.) pour être en contact régulier avec lui dans le cadre des demandes de statut coopérant et des demandes de primes de réinstallation pour les collaborateurs ayant le statut de coopérant article 28 et finissant leur contrat de travail, je savais que s'il m'indiquait que c'était urgent, c'est que ça l'était. Dans

le mail, celui-ci me demandait de le rappeler assez rapidement. J'ai donc profité de la pause durant ma séance de formation pour appeler Monsieur PERSONNE5.) à 10h29. Ce dernier me remercia pour l'avoir rappelé aussi vite, et m'indiqua de suite qu'il m'appelait de manière confidentielle. Il m'indiqua ensuite qu'un certain Monsieur PERSONNE1.) avait contacté le ministère par le biais de son collègue Monsieur PERSONNE6.), qui l'avait redirigé vers lui. Il m'indiqua de suite qu'il n'avait pas du tout apprécié son mail, en effet, Monsieur PERSONNE5.) me dit que le ministère n'avait pas à être mêlé à des affaires internes à l'organisation ORGANISATION1.) et que d'autre part, il n'avait pas de leçon à recevoir sur le fonctionnement des financements des projets par le MAEE, qu'il était bien placé pour savoir comment cela se passait et me demanda qui était cette personne qui se permettait de faire un tel mail au MAEE, il rebondit par ailleurs sur une partie du mail de Monsieur PERSONNE1.) dans lequel celui-ci se présentait comme le « Responsable de la gestion financière de l'ONG » indiquant ensuite « affecté aux audits ». Or, si Monsieur PERSONNE1.) est affecté sur des tâches d'audits pour le compte de l'ORGANISATION1.), il n'est en aucun cas le responsable financier de l'ORGANISATION1.) ORGANISATION1.), n'ayant comme titre que « responsable financier », une autre personne occupant elle le poste de « Directrice financière » de l'ORGANISATION1.), à savoir Madame PERSONNE8.). Monsieur PERSONNE5.) était donc dans la confusion, (...).

Monsieur PERSONNE5.) étant très mécontent, je me suis excusée pour cette situation, lui signifiant que je comprenais parfaitement son mécontentement et le rassurant quant au fait que je partagerai cette situation avec la direction de l'ORGANISATION1.) et la direction des ressources humaines pour que ceci n'arrive plus. (...)

Je fis donc un retour en premier lieu à la directrice des ressources humaines, Madame PERSONNE9.), et nous convînmes de rapporter la situation à Monsieur PERSONNE10.), administrateur délégué de l'ORGANISATION1.). (...)

Le 26 octobre 2023, Madame PERSONNE9.) et moi-même rapportèrent cet incident à Monsieur PERSONNE10.) et il fut arrêté que nous en parlerions à Monsieur PERSONNE1.) plus tard, cette situation étant problématique, les relations avec le MAEE étant très importantes, celui-ci étant le deuxième bailleur de fonds le plus important pour les projets de l'ORGANISATION1.) et donc pour l'existence de l'ORGANISATION1.) ORGANISATION1.) représentant 30% des financements, après l'Union européenne qui représente 44% des financements. (...) »

Le 19 octobre 2023, PERSONNE5.) a transmis à PERSONNE4.) son échange de courriers électroniques avec PERSONNE1.).

Tel que le tribunal l'a relevé dans ses développements qui précèdent, PERSONNE4.) a encore été informée le 6 novembre 2023 par PERSONNE2.) qu'PERSONNE1.) a transmis le 19 octobre 2023 l'ensemble de ses échanges aux salariés détachés de l'ORGANISATION1.).

Le tribunal constate qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) qu'elle a eu connaissance le 19 octobre 2023 des échanges d'PERSONNE1.) avec le MAEE y compris les déclarations litigieuses d'PERSONNE1.) suivantes : « en opposition avec l'interprétation de notre RH qui n'introduit des demandes

pour l'obtention de ce statut uniquement pour les salariés ressortissants des pays membres de l'OCDE. Les RH hésitent de le faire pour les autres salariés sous prétexte qu'ils ne sont pas ressortissants des pays membres de l'OCDE. (...) Pourriez-vous examiner cette conviction pour que tous mes collègues soient traités de la même manière (...). »

Après que PERSONNE4.) ait informé la directrice des ressources humaines, PERSONNE9.), du contenu des courriers électroniques d'PERSONNE1.), ces dernières ont encore mis une semaine avant d'en informer PERSONNE10.), administrateur délégué de l'ORGANISATION1.).

Elle indique encore qu'ils auraient pris la décision de simplement en parler à PERSONNE1.).

Il y a lieu de retenir que l'ORGANISATION1.), à ce moment-là, n'a pas estimé que les faits et propos d'PERSONNE1.) étaient suffisamment graves pour prendre une mesure à son encontre.

Ce n'est qu'après avoir eu connaissance du fait qu'PERSONNE1.) a transmis ses correspondances avec le MAEE aux salariés détachés que l'ORGANISATION1.) a pris la décision de le sanctionner.

Or, contrairement à ce qui est soutenu par l'ORGANISATION1.), il ne résulte pas des courriers électroniques des salariés du MAEE que leurs correspondances sont confidentielles.

C'est uniquement le premier mail d'PERSONNE1.) du 17 octobre 2023 qui est confidentiel.

Les autres courriers électroniques ne sont que des « reply » au courrier électronique original dont PERSONNE1.) était libre d'en lever le caractère confidentiel.

PERSONNE5.) a d'ailleurs transmis à PERSONNE4.) les correspondances sans préciser qu'elles seraient confidentielles.

Il y a encore lieu de constater qu'PERSONNE1.) n'a pas envoyé à l'ensemble des salariés de l'ORGANISATION1.) ses échanges mais uniquement à quelques salariés détachés de l'ORGANISATION1.) concernés par la question liée au statut de coopérant assimilé.

Eu égard aux éléments soumis à l'appréciation du tribunal, l'ORGANISATION1.) reste en défaut d'établir une faute grave dans le chef d'PERSONNE1.) justifiant sa mise à pied avec effet immédiat, l'ORGANISATION1.) n'ayant pas réagi après avoir eu connaissance du contenu des courriers électroniques et de la plainte de PERSONNE5.) estimant que ces faits n'étaient pas suffisamment graves.

Il ne saurait également y avoir violation du règlement de service.

L'offre de preuve par témoins n'est ni pertinente ni concluante alors qu'elle porte soit sur des faits non contestés.

PERSONNE1.) ayant fait usage de ses prérogatives en tant que délégué du personnel, la mise à pied avec effet immédiat du 5 décembre 2023 n'est dès lors par justifiée et les demandes de l'ORGANISATION1.) sont partant à déclarer non fondées.

5. Indemnités de procédure

Chacune des parties demande à se voir allouer une indemnité de procédure.

L'ORGANISATION1.) succombant et étant à condamner aux frais, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

Au vu de l'issue du litige, le tribunal estime qu'il est inéquitable de laisser à la seule charge d'PERSONNE1.) l'entièreté des frais qu'il a dû exposer pour voir consacrer ses droits en justice. Sa demande d'indemnité de procédure est dès lors fondée, au vu de l'envergure de l'affaire et des soins requis, pour le montant de 500,-euros.

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

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

reçoit la demande en la forme,

rejette les pièces n°s 25, 26, 28 et 29 communiquées par ORGANISATION1.),

déclare la mise à pied prononcée par ORGANISATION1.) à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier daté du 5 décembre 2023 irrégulière,

annule la mise à pied prononcée le 5 décembre 2023,

dit non fondée la demande de ORGANISATION1.) en résolution du contrat de travail,

dit non fondée la demande de ORGANISATION1.) en remboursement des salaires payés après le 5 mars 2024,

dit non fondée la demande de ORGANISATION1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

condamne ORGANISATION1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

condamne ORGANISATION1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

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

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

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

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.