

Texte pseudonymisé

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

Rép.fisc.no 468/2023

O r d o n n a n c e

Rendue le lundi, **13 février 2023**

par Gilles DORNSEIFFER, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du tribunal du travail de Luxembourg, assisté de la greffière Daisy PEREIRA

en application de l'article **415-10 du Code du travail, Livre IV - Représentation du personnel, Titre premier - Délégations du personnel, Chapitre V - Statut des délégués du personnel, section 4. Protection spéciale contre le licenciement,**

dans la cause

e n t r e:

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

D E M A N D E R E S S E , comparant par Maître Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg

e t

la société anonyme SOCIETE1.) s.a., établie et ayant siège social à L- ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions

D E F E N D E R E S S E , 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 Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anissa BALI, avocat à la Cour, tous deux demeurant à Strassen.

FAITS :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 22 décembre 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 10 janvier 2023. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 6 février 2023. Lors de cette audience Maître Maximilien LEHNEN exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Jade MADERT répliqua pour la société défenderesse.

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

l'ordonnance qui suit:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 22 décembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le président du tribunal du travail de Luxembourg pour voir ordonner le maintien de son salaire à la suite de sa mise à pied.

Le requérant demande également la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et de voir ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

A l'audience du 6 février 2023, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a demandé reconventionnellement à voir prononcer la résolution du contrat de travail, la condamnation subséquente d'PERSONNE1.) à rembourser les salaires perçus depuis cette résolution et la condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

FAITS CONSTANTS, MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES

La partie défenderesse a engagé PERSONNE1.) par contrat de travail à durée indéterminée du 8 novembre 2016 avec prise d'effet au 15 janvier 2017.

PERSONNE1.) a la qualité de délégué du personnel depuis les élections sociales de 2019.

L'employeur a mis à pied pour faute grave PERSONNE1.) par courrier du 12 décembre 2022 qui est reproduit dans son intégralité dans la requête annexée au présent jugement.

1.Partie demanderesse

PERSONNE1.) plaide en premier lieu que la partie défenderesse a été forclosé au jour de la mise à pied pour invoquer une partie des faits lui reprochés.

Il plaide ensuite que sa mise à pied est contraire à la loi, en estimant que les motifs invoqués par l'employeur manquent de précision et ne sont pas réels et sérieux.

Le requérant soulève en premier lieu l'irrecevabilité des demandes reconventionnelles formulées par la partie défenderesse.

Il fait valoir que le président du tribunal du travail de Luxembourg est matériellement incompétent pour connaître de la demande reconventionnelle en résolution du contrat de travail.

A titre subsidiaire, il demande que la Cour Constitutionnelle soit saisie d'une question préjudicielle.

A titre encore plus subsidiaire, il plaide que la partie défenderesse a été forclosé pour présenter cette demande, sinon qu'elle est n'est pas fondée.

Le requérant soutient finalement que le président du tribunal du travail de Luxembourg est matériellement incompétent pour connaître de la demande reconventionnelle en remboursement du salaire.

2. Partie défenderesse

La société SOCIETE1.) SARL fait valoir que la mise à pied prononcé est régulière en estimant que les motifs invoqués ne sont pas tardifs et qu'ils sont réels et sérieux.

Elle plaide que le président du tribunal du travail de Luxembourg est matériellement compétent pour connaître de ses demandes reconventionnelles.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant à la recevabilité des demandes

Selon l'article L.415-10 (4) du Code du travail, « *dans le mois qui suit la mise à pied, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, 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* ».

La société SOCIETE1.) SARL a mis PERSONNE1.) à pied par courrier du 12 décembre 2022.

Le requérant, membre de la délégation du personnel de la partie défenderesse, a déposé sa demande en maintien de son salaire au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 22 décembre 2022.

La demande en maintien de salaire d'PERSONNE1.) a dès lors été introduite dans le mois qui suit la mise à pied et elle est à déclarer recevable.

La société SOCIETE1.) SARL demande reconventionnellement la résolution du contrat de travail pour fautes graves commises par PERSONNE1.) et plaide que sa demande est recevable.

Elle estime qu'il existe une ambiguïté au niveau des textes légaux, mais que la volonté du législateur aurait été de réunir les procédures devant une même juridiction, à savoir le président du tribunal du travail.

Elle expose encore que la compétence matérielle du président du tribunal du travail pour connaître de sa demande reconventionnelle s'imposerait en vue d'éviter une litispendance, dès lors que deux juridictions distinctes seraient saisies du même litige.

La société SOCIETE1.) SARL demande encore, au cas où la résolution du contrat de travail serait prononcée, le remboursement du montant de 9.777,54 euros à titre des salaires indûment versés au requérant, ceci sur base des articles 1134 et 1382 du Code civil.

PERSONNE1.) plaide que l'article L.415-10 (5) du Code du travail ne permet pas à l'employeur de présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail devant le président du tribunal du travail, mais qu'elle serait à présenter devant la juridiction du travail.

Il soutient que la jurisprudence aurait confirmé la compétence du tribunal du travail pour connaître de ces demandes en résolution judiciaire du contrat de travail.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) plaide qu'admettre la demande reconventionnelle de l'employeur reviendrait à créer une inégalité de traitement non conforme à l'article 10bis de la Constitution, dès lors que le salarié serait alors tributaire de la voie choisie par l'employeur pour faire trancher la question de la résolution du contrat de travail, à savoir soit le président du tribunal du travail par voie de demande reconventionnelle, soit le tribunal du travail siégeant en formation collégiale par voie de demande principale.

Il demande à voir poser la question préjudicielle suivante à la Cour constitutionnelle :

« L'article L.415-10 (5) alinéa 1^{er} du Code du travail, en ce qu'il crée une distinction entre le salarié dont la résolution du contrat est demandée par l'employeur par voie principale devant une juridiction de travail paritaire siégeant en formation collégiale et le salarié dont la résolution du contrat est demandée par voie reconventionnelle devant le président de la juridiction de travail, soit un juge unique, est-il contraire à l'article 10 bis de la Constitution ? »

Selon l'article L.415-10 (5) al.1 du Code du travail :

« L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail. »

Il y a lieu de constater que le texte parle de « *juridiction du travail* » et non pas de « *président de la juridiction du travail* » en ce qui concerne une éventuelle demande reconventionnelle à présenter par l'employeur.

Ainsi, cette demande reconventionnelle ne se conçoit que dans le cadre d'une demande du délégué devant le tribunal du travail en constatation de la résiliation du contrat de travail et en condamnation de l'employeur au paiement de dommages et intérêts telle que prévue par l'article L.415-10 (4) al.6 du Code du travail :

« Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut 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. [...] »

Une compétence du président du tribunal du travail pour connaître de la demande reconventionnelle de l'employeur en résolution du contrat de travail est inconcevable, dès lors que le président du tribunal du travail serait amené à statuer dans le cadre de la même instance sur l'apparence d'une faute grave à la base de la mise à pied prononcée et sur la réalité de cette même faute grave en ce qui concerne la demande reconventionnelle de l'employeur en résolution du contrat de travail.

En outre, admettre cette compétence du président du tribunal du travail reviendrait à instaurer une dualité de régime, alors que les demandes en résolution introduites par voie principale seraient jugées par le tribunal du travail en formation collégiale, tandis que les demandes en résolution introduites par voie reconventionnelle seraient jugées par le président du tribunal du travail siégeant seul.

En conséquence, il y a lieu de retenir que la demande reconventionnelle de l'employeur prévue à l'article L.415-10 (5) al.1 du Code du travail doit être introduite devant le tribunal du travail, de sorte que le président du tribunal du travail doit se déclarer matériellement incompétent pour connaître de la demande reconventionnelle de l'employeur.

La demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) SARL en résolution judiciaire du contrat de travail sur base de l'article L.415-10 (5) du Code du travail et en remboursement des salaires indûment perçus est dès lors à déclarer irrecevable.

Quant à l'apparence de régularité de la mise à pied

La société SOCIETE1.) SARL plaide en premier lieu avoir découvert les faits reprochés au requérant en date du 16 novembre 2022, à la suite d'un contrôle ponctuel des heures de travail encodées par les membres de la délégation effectué par PERSONNE2.), présidente de la délégation du personnel.

Elle soutient que la lettre de mise à pied est suffisamment précise, en estimant qu'elle indique de façon détaillée et circonstanciée les faits reprochés au requérant.

La partie défenderesse plaide ensuite que ces faits sont également réels et d'une gravité suffisante pour justifier la mise à pied prononcée.

Elle expose que le requérant a abusé de sa position de délégué du personnel en encodant frauduleusement pendant deux mois l'entièreté de son temps de travail comme temps dévolu à la délégation.

Elle renvoie à l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.) qui confirmerait l'absence de travail pour la délégation.

La partie défenderesse estime que le requérant s'est dès lors rendu coupable d'un vol d'heures de travail au détriment de l'employeur qui lui a payé un salaire sans contrepartie effective de travail.

Elle rejette la justification avancée du requérant d'un travail de conseil et de recherches juridiques au profit de la délégation du personnel comme non crédible, en plaidant que le requérant aurait usé du code attribué à la délégation pour cacher son absence de travail.

La partie défenderesse invoque encore les attestations de PERSONNE3.) et PERSONNE4.) qui confirmeraient les absences du requérant à son poste de travail ainsi que l'absence de travail fourni par le requérant.

Elle conteste finalement les deux attestations testimoniales produites par le requérant pour ne pas être pertinentes au regard de leur imprécision.

PERSONNE1.) pour sa part conteste que la lettre de mise à pied soit précise, en plaidant qu'elle indiquerait citer les dates et heures sans préjudice quant à leur exactitude et que cette lettre ne serait qu'un amalgame de faits rendant impossible la détermination des faits effectivement reprochés pour motiver la décision de mise à pied.

Il plaide ensuite la forclusion des faits lui reprochés, en estimant que ces faits reprochés ont cessé le 11 novembre 2022 et que la partie défenderesse a eu la possibilité de consulter à tout moment ses feuilles de travail.

Le requérant explique que la société défenderesse emploie 1.900 salariés et que la délégation du personnel comprend un total de 16 personnes qui disposent d'un crédit d'heures de 120 heures par semaine.

Il soutient qu'il a été présent à son poste de travail et qu'il a fourni un travail.

Il estime qu'il appartiendrait à la partie défenderesse d'apporter la preuve contraire, ce qu'elle ne ferait cependant pas, par exemple par la production des relevés des badges d'accès.

Le requérant renvoie à l'attestation testimoniale d'PERSONNE5.) pour prouver ses prestations de travail au profit de la délégation du personnel et de son épouse PERSONNE6.) pour prouver sa présence dans l'entreprise.

Il conteste les déclarations du témoin PERSONNE3.) en faisant valoir qu'elle n'est pas sa supérieure hiérarchique directe, qu'il n'a plus eu de contact direct avec elle depuis longtemps, qu'il a beaucoup travaillé en télétravail et qu'il n'y a pas de postes de travail attirés dans le bâtiment de l'employeur.

Le requérant conteste finalement que les faits lui reprochés soient d'une gravité telle qu'ils puissent justifier une mise à pied, d'autant plus qu'il n'aurait jamais reçu le moindre avertissement et que les clients lui auraient adressé des remerciements pour ses bons services.

Afin de pouvoir ordonner le maintien de la rémunération, le juge doit vérifier s'il y a apparence d'illégitimité de la sanction prise et il appartient à l'employeur de soumettre au juge les éléments nécessaires propres à établir que la mise à pied a une apparence de régularité et de légitimité.

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 sa salariée.

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

Il appartient donc à celui-ci de soumettre au juge les éléments nécessaires propres à établir que la mise à pied a cette apparence.

Le délégué mis à pied doit pouvoir invoquer les mêmes garanties inscrites à l'article L.124-10 du Code du travail que le salarié qui ne l'est pas et, en particulier, 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.

En l'occurrence, l'employeur plaide avoir découvert les faits litigieux en date du 16 novembre 2022, ce que le requérant conteste.

Il résulte d'un courriel d'PERSONNE2.) du 16 novembre 2022, repris dans la lettre de mise à pied, qu'elle demande des comptes au requérant quant à son utilisation du code de la délégation dans les feuilles de travail.

PERSONNE2.) relate dans son attestation testimoniale avoir découvert en date du 16 novembre 2022 des incohérences dans les heures de travail encodées par les membres de la délégation et avoir demandé des explications au requérant.

Elle indique avoir reçu une réponse non crédible du requérant le 18 novembre 2022, de sorte qu'elle aurait informé le 21 novembre 2022 sa hiérarchie des faits en question.

Le requérant reste pour sa part en défaut d'apporter le moindre élément concret pour appuyer son affirmation d'une connaissance théorique possible antérieure par la partie défenderesse des faits litigieux.

La mise à pied datant du 12 décembre 2022, elle est dès lors régulière quant au respect du délai d'un mois précité.

Il y a lieu de décider ensuite 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.

En effet, la lettre de mise à pied spécifie clairement qu'il est reproché au délégué du personnel ne pas avoir presté de travail effectif du 15 septembre 2022 au 11 novembre 2022 et d'avoir

dissimulé cette absence de prestation de travail par l'utilisation dans ses feuilles de travail du code spécial lié aux tâches de la délégation du personnel.

Le requérant n'a ainsi pas pu se méprendre sur les fautes lui reprochées.

L'examen sommaire des éléments de la cause et des pièces versées aux débats par les parties permet de constater ce qui suit :

PERSONNE1.) ne conteste pas l'utilisation dans ses feuilles de travail du code de la délégation du personnel pendant la période du 15 septembre 2022 au 11 novembre 2022, mais il soutient avoir été présent à son poste de travail et avoir fourni un travail au profit de la délégation consistant dans l'assistance de salariés et dans des recherches juridiques.

Il a versé en cause deux attestations testimoniales.

Le témoin PERSONNE5.) relate que le requérant a été présent aux « *nombreuses discussions afin d'assister PERSONNE7.) à propos de sa situation et des modalités de son éventuel licenciement de l'époque* ».

Etant donné que le témoin n'indique cependant aucune date permettant de situer les faits invoqués par lui, il y a lieu de retenir que son témoignage ne permet pas de prouver le travail revendiqué par le requérant au profit de la délégation.

Le témoin PERSONNE6.) relate dans son attestation testimoniale avoir déposé « *quasi quotidiennement* » son mari au travail, l'avoir « *vu rentrer systématiquement dans les locaux* » et qu'elle « *passais également le chercher à la sortie des locaux d'SOCIETE1.) les soirs après son travail* ».

De nouveau, ces faits ne sont pas datés et ne sont dès lors pas pertinents.

La société SOCIETE1.) SARL verse les feuilles de temps du requérant et trois attestations testimoniales.

PERSONNE2.), présidente de la délégation du personnel, confirme quant à elle dans son attestation testimoniale versée par la partie défenderesse « *qu'il n'y avait aucun travail de la délégation qui méritait un temps de travail aussi élevé et qu'aucun travail n'avait été demandé à M. PERSONNE1.), ni n'a été délivré par lui* ».

Le témoin PERSONNE3.) déclare être Tax Partner et la supérieure hiérarchique du requérant et indique dans son attestation testimoniale « *qu'aucune tâche relative au rôle de Manager Tax n'a été effectuée par M. PERSONNE1.) depuis le 15 septembre 2022* ».

Le témoin PERSONNE4.) relate dans son attestation testimoniale avoir été informée par PERSONNE2.) que le requérant n'aurait pas effectué les heures de travail encodées au profit de la délégation et par PERSONNE3.) que le requérant n'avait effectuée aucune tâche.

Il faut ainsi constater que le requérant, qui n'est pas un délégué libéré au sens de l'article 415-5 du Code du travail, n'apporte pas d'éléments pour appuyer ses affirmations d'un travail pour la délégation pendant la période du 15 septembre 2022 au 11 novembre 2022, tandis que la partie défenderesse produit des témoignages concluant à une absence de travail du requérant

pour la délégation pendant l'entièreté de cette période et à une utilisation abusive du code spécial de la délégation.

En l'espèce, il y a dès lors lieu de considérer que la partie défenderesse a produit les éléments nécessaires pour établir une apparence de régularité et de légitimité de la mise à pied intervenue et pour retenir que les faits reprochés constituent à eux seuls en apparence des fautes graves de nature à ébranler la confiance que l'employeur doit avoir dans son salarié.

En conséquence, il faut retenir qu'un examen sommaire des éléments du dossier soumis au président de la juridiction du travail permet de conclure, sans préjuger le fond, que la mise à pied que la société SOCIETE1.) SARL a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier du 12 décembre 2022 a une apparence de régularité, de sorte que la demande d'PERSONNE1.) en maintien de son salaire en attendant la solution définitive du litige est à rejeter comme non fondée.

LES DEMANDES ACCESSOIRES

L'exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande l'exécution provisoire du présent jugement.

Cette demande doit être déclarée non fondée étant donné que la présente décision n'est pas prononcée en dernier ressort et est susceptible d'appel.

Les indemnités de procédures réclamées

La demande du requérant est à rejeter au vu de l'issue du litige.

La partie défenderesse reste en défaut d'établir l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, de sorte que sa demande est à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

Nous, Gilles DORNSEIFFER, juge de paix, siégeant comme président du tribunal du travail de Luxembourg en application de l'article L.415-10 (4) du Code de travail, statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

- déclarons** recevable la demande d'PERSONNE1.) ;
- nous déclarons** matériellement incompétent pour connaître de la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL ;
- déclarons** non fondée et rejettons la demande d'PERSONNE1.) en maintien du salaire ;
- déclarons** non fondée et rejettons les demandes des parties en paiement d'une indemnité de procédure ;
- déclarons** non fondée et rejette la demande d'PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement ;
- condamnons** PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Gilles DORNSEIFFER, Juge de paix de Luxembourg, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Gilles DORNSEIFFER

Daisy PEREIRA