

Texte pseudonymisé

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

Rép. no 1608/25

L-TRAV-101/25

ORDONNANCE

rendue à l'audience publique du mercredi, 14 mai 2025

par Nous, Fakrul PATWARY, juge de Paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail de Luxembourg, assisté du greffier assumé Joé KERSCHEN,

en application de l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du Code du travail.

sur requête introduite par :

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Alex PENNING, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de son ancien employeur - dûment convoqué - :

ADMINISTRATION COMMUNALE DE ADRESSE2.),

établie à L-ADRESSE3.), représentée par son Collège des Bourgmestres et Échevins,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de

Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.A R.L., établie à la même adresse, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

PROCEDURE :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente ordonnance - déposée au Greffe de la Justice de paix de Luxembourg le 17 février 2025 sous le numéro 101/25.

Par convocations émanant du Greffe, les parties ont été appelées à l'audience publique du 24 mars 2025. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire et a été utilement retenue à l'audience publique du 23 avril 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions. L'affaire a été refixée pour continuation des débats à l'audience extraordinaire du 29 avril 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions complémentaires.

A l'appel de la cause à l'audience extraordinaire du 29 avril 2025, Maître Alex PENNING, s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Jade MADERT en remplacement de Maître Christian JUNGERS s'est présentée pour l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE ADRESSE2.) (ci-après « la COMMUNE »).

Le Président a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu

L'ORDONNANCE QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la COMMUNE à compter du 1^{er} février 2016 aux termes d'un contrat à durée déterminée établi le même jour et ce en qualité de « *salariée-réceptionniste* ».

A partir du 1^{er} août 2019, elle est responsable (élaboration et suivi) du budget au sein du service financier.

Depuis le 12 mars 2024, dans le cadre des élections sociales organisées en mars 2024, elle a été élue en tant que déléguée de personnel à l'égalité.

La COMMUNE a procédé à un entretien préalable en date du 10 janvier 2025.

Par courrier recommandé du 15 janvier 2025, notifié en date du 16 janvier 2025, la requérante a été mis à pied par la COMMUNE.

Ledit courrier de mise à pied se trouve reproduit dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

PERSONNE1.) conclut sur base de l'article L.415-10 (4) du Code du travail à voir ordonner le maintien de son salaire au-delà du délai de 3 mois, soit au-delà du 15 avril 2025, en attendant la solution définitive du litige.

Elle demande en outre la condamnation de la COMMUNE à lui payer une indemnité de procédure de 5.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

PERSONNE1.) conteste les 3 motifs à l'appui de la mise à pied du 15 janvier 2025.

Elle soutient que suivant sa lettre de dénonciation à la COMMUNE du 29 août 2024, respectivement à l'ITM du 12 décembre 2024, le tout conformément aux articles L.246-3 et suivants du même Code du travail, ensemble avec l'article 6.6. de la Convention collective de travail pour les salariés des Communes du Sud et les différentes pièces versées à l'appui de la présente requête, que ce serait elle qui aurait été victime d'harcèlement moral répétés et très graves de la part de la COMMUNE. Elle serait d'ailleurs, au regard des dénonciations explicites et formelles, sur base de l'article L.246-4 du Code du travail, protégée contre tout éventuel licenciement, ce qui rendrait la mise à pied précitée encore davantage inadmissible.

PERSONNE1.) précise qu'elle n'a pas encore été licenciée. Elle explique qu'il existe une affaire similaire quant à un autre délégué. La dénonciation pour harcèlement moral serait commune et elle estime qu'elle se trouverait en pleine période de protection. Elle indique encore qu'une troisième déléguée fonctionnaire de la COMMUNE aurait démissionné.

Après avoir exposé les règles qui s'appliquent au président du tribunal de travail siégeant en matière sommaire, mais au fond, elle conteste tous les reproches qui lui ont été faites et insiste sur le fait que la charge de la preuve quant à l'apparence de régularité et de légitimité appartient à la COMMUNE.

En réponse aux plaidoiries adverses, PERSONNE1.) soutient que le premier motif serait inventé. La COMMUNE se baserait exclusivement sur le rapport d'enquête de la société SOCIETE1.) SARL. Or, PERSONNE2.) serait également CEO de la société SOCIETE2.), société qui aurait précédemment été engagée par la COMMUNE pour des études d'envergure. L'enquêteur ne serait donc pas totalement neutre et aurait un intérêt dans l'issue de l'enquête.

Elle demande, par conséquent, de rejeter le rapport d'enquête du 11 novembre 2024, sinon à titre subsidiaire, il y aurait lieu de retenir que la société SOCIETE1.) SARL ne confirme pas que PERSONNE1.) aurait agi avec une légèreté blâmable. Pour le surplus l'analyse faite par la société SOCIETE1.) SARL serait contestée. PERSONNE1.) fait expressément référence à ses attestations testimoniales, spécialement celle de PERSONNE3.), qui aurait été convoqué auprès de la COMMUNE pour prendre position par rapport aux rumeurs de relations extra-conjugales prétendument entretenues avec PERSONNE1.).

Quant au second motif, ce serait la COMMUNE qui aurait divulgué les détails de l'affaire en procédant à un communiqué de presse et en prétendant qu'aucun témoin pouvant attester des prétendues faits d'harcèlement n'existerait. Le mandataire de PERSONNE1.) aurait pris position auprès de la presse dans le cadre du droit de réponse et uniquement en raison du communiqué de presse de la COMMUNE. D'ailleurs PERSONNE1.) aurait tous les droits de s'adresser à l'ORGANISATION1.) et à l'ITM et elle ne serait pas maître de leurs décisions de divulguer les faits par rapport à la prétendue atmosphère toxique au sein de la COMMUNE.

Quant au troisième motif, il ne serait pas contesté que le débit de boisson appartiendrait à PERSONNE1.). Par conséquent, elle doit être présente lors des événements qui font utilisation de son débit de boisson, alors qu'elle engagerait sa responsabilité en cas d'incidents. PERSONNE1.) serait étonnée de voir que la COMMUNE aurait signé en son nom et à sa place la demande de transfert de l'autorisation de cabaretage détenue par PERSONNE1.) pour la fête de Noël, et ce en absence d'une quelconque autorisation en ce sens de sa part,

D'ailleurs ce serait le service d'hygiène de la DOUANE qui serait venu sur place et non le service chargé des débits de boissons. Elle soutient encore que la COMMUNE n'aurait finalement pas détenu de débit de boisson valable pour la fête de Noël. On lui reprocherait donc de dénoncer une situation illégale.

Quant à la convention collective prévoyant une sanction en cas de fausse dénonciation, PERSONNE1.) expose qu'il existerait un problème d'hierarchie des normes, alors que la loi sur le harcèlement aurait des dispositions contraires à la convention collective.

2.2. La COMMUNE

La COMMUNE se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de la demande en maintien de salaire suivant le délai d'un mois prévu à l'article L.415-10 du Code du travail.

A titre liminaire, PERSONNE1.) ferait une mauvaise lecture de l'article L-246-4, alors qu'il n'y aurait aucune protection pour le cas d'espèce et en absence de licenciement.

Elle demande de constater l'apparence de régularité et de légitimité et de rejeter la demande en maintien de salaire.

Elle conteste l'indemnité de procédure demandée par l'adversaire et réclame reconventionnellement une indemnité de procédure de 2.000.- euros.

La COMMUNE expose les trois motifs à la base de la mise à pied pour prouver l'apparence de régularité et de légitimité et ce sur base des pièces versées.

Quant au premier motif, elle expose que la dénonciation pour harcèlement moral serait infondée, alors que selon le rapport d'enquête du 11 novembre 2024, les faits dénoncés seraient faux.

Quant au second motif, PERSONNE1.) aurait encore diffusé des informations à la presse et envenimé, ainsi que divulgué des informations confidentielles.

Quant au dernier motif en rapport avec le marché de Noël du 6 décembre 2024, PERSONNE1.) aurait voulu nuire à la COMMUNE en contactant l'ADMINISTRATION DES DOUANES ET ACCISES (ci-après « la DOUANE »), qui serait venue pour fermer le marché de Noël. La COMMUNE expliquait qu'elle n'avait pas eu d'autre choix que de demander l'autorisation de la DOUANE, alors que PERSONNE1.) se serait trouvée en incapacité de travail en date du 6 décembre 2024.

Quant au délai d'un mois pour se prévaloir des fautes à l'appui de la mise à pied, la COMMUNE expose qu'en raison de l'incapacité de travail de PERSONNE1.), le délai d'un mois aurait été suspendu. L'incapacité de travail pour maladie, ayant pris fin en date du 20 décembre 2024, le délai aurait pris effet à partir du 21 décembre 2024 jusqu'au 21 janvier 2025. Par conséquent, la mise à pied du 15 janvier 2025, réceptionné le 16 janvier 2021 serait intervenu endéans le délai d'un mois.

La COMMUNE conclut que la lettre de mise à pied serait précise, alors que la chronologie des faits, les dates et les intervenants seraient exposés. Elle conclut que la lettre de mise à pied a l'apparence de régularité et de légitimité en passant en revue ses pièces pour chacun des motifs.

Elle reprend encore ses attestations testimoniales versées en cause pour prouver l'apparence.

La COMMUNE décrit que le mandataire de PERSONNE1.) aurait envenimé la situation en exposant l'affaire auprès de la presse.

Elle soutient sur base des trois motifs exposés ci-avant que la confiance de la COMMUNE serait détruite et qu'une collaboration ne serait plus possible alors que PERSONNE1.) aurait prouvé par ses actions sa déloyauté.

La COMMUNE fait encore référence à la convention collective qui prévoirait que de fausses accusations ne seraient pas tolérées.

En réponse aux conclusions adverses, la COMMUNE estime que le président siégeant en matière sommaire serait matériellement incompetent pour rejeter le rapport d'enquête du 11 novembre 2024.

Quant aux attestations adverses, celle-ci auraient été prises en compte dans le cadre du rapport d'enquête, à l'exception de celle de PERSONNE3.), dont l'attestation serait postérieure au rapport d'enquête.

3. Motifs de la décision

3.1. Quant à la recevabilité de la demande

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* ».

En l'espèce, la COMMUNE a procédé à la mise à pied de PERSONNE1.) par un courrier recommandé du 15 janvier 2025, réceptionné en date du 16 janvier 2025.

PERSONNE1.), 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 17 février 2025.

Le dernier jour afin de déposer sa requête étant le 15 février 2025, soit un samedi, le délai est prorogé jusqu'au prochain jour ouvrable, soit au lundi 17 février 2025.

La demande en maintien de salaire de PERSONNE1.) a dès lors été introduite dans le mois qui suit la mise à pied.

Cette requête satisfait par ailleurs aux exigences de forme.

La demande est dès lors à déclarer recevable à cet égard.

3.2. Quant à la demande de rejet du rapport d'enquête du 11 novembre 2024

PERSONNE1.) demande le rejet du rapport d'enquête du 11 novembre 2024 établi par la société SOCIETE1.) SARL en raison du manque d'impartialité de PERSONNE2.). En effet une autre société dirigée par PERSONNE2.), soit la société SOCIETE2.) aurait été engagée par la COMMUNE pour procéder à une analyse organisationnelle de la COMMUNE et pour une transposition des recommandations pour un montant de 500.000.- euros.

Elle soutient encore que le rapport d'enquête du 11 novembre 2024 serait contredit par ses attestations testimoniales.

La COMMUNE estime que le président siégeant en matière sommaire serait matériellement incompétent pour rejeter le rapport d'enquête du 11 novembre 2024.

Il convient de noter qu'il ne s'agit pas d'une demande de rejet de pièces pour communication tardive.

Dans le cas d'espèce, le président devrait analyser les attestations testimoniales versées par les deux parties et procéder à une appréciation au fond quant à la validité et la valeur probante du rapport d'enquête du 11 novembre 2024.

Cette appréciation échappe à la vérification sommaire auquel doit procéder le président, de sorte que le président du Tribunal du travail doit se déclarer matériellement incompétente pour se prononcer sur la demande de rejet du rapport d'enquête du 11 novembre 2024.

3.3. Quant à la protection prévue par l'article L.246-4 du Code du travail eu égard au licenciement

Aux termes de l'article L.246-4 du Code du travail :

« (1) Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison des protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral de la part de l'employeur ou tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

(2) De même, aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des faits relatifs au harcèlement moral.

(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux paragraphes 1^{er} et 2, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe 4.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa qui précède contiennent sous peine de nullité les mentions prescrites par l'article 80 du Nouveau Code de procédure civile.

En cas d'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail telle que prévue par l'article L.124-11 et lorsque la juridiction saisie constate qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, elle condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts non seulement compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement mais

également, le cas échéant, de celui subi du fait du harcèlement moral dont il a été victime à l'occasion des relations de travail. ».

Il appartient au salarié, qui prétend avoir été licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral au travail, de le prouver.

PERSONNE1.) confirme qu'elle n'a pas été licencié. La présente demande vise d'ailleurs la demande en maintien du salaire sur base de l'article L.415-10 (4) du Code du travail et non l'article L.246-4 du Code du travail.

La COMMUNE conclut que PERSONNE1.) ne profiterait d'aucune protection, alors qu'elle n'a pas été licenciée.

Etant donné que la requérante n'a pas été licenciée, ce moyen est à rejeter.

Les autres moyens quant à la prétendue protection de PERSONNE1.) deviennent partant sans objet.

3.4. Quant à la demande en maintien sur base de l'article L.415-10

L'article L.415-10 dispose que :

« 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, 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 invoqués 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.

Pendant les trois mois suivant la date de la notification, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si le contrat était maintenu. Ces salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué.

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.

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. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 4.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 5 et 6 est irréversible ».

Dans le cadre d'une demande en maintien de salaire, le président du Tribunal du travail doit se limiter à vérifier s'il existe une apparence de régularité de la mise à pied. La charge de la preuve pèse sur l'employeur qui a prononcé la mise à pied ; il lui appartient de soumettre au juge les éléments 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 qui lui sont soumis pour admettre ou refuser la demande en maintien de la rémunération.

En cas de doute sur la régularité de la mise à pied, l'employeur doit être condamné à maintenir la rémunération du salarié protégé.

La COMMUNE reproche en somme 3 fautes à PERSONNE1.) à l'appui de sa mise à pied :

« 1. Le dépôt, avec une légèreté blâmable, d'une dénonciation manifestement infondée de harcèlement moral, dirigée contre Madame le Bourgmestre PERSONNE4.), afin de répandre une mauvaise image de cette dernière.

2. La diffusion publique de votre dénonciation infondée de harcèlement moral et dirigée contre Madame PERSONNE4.), causant une forte médiatisation dans la presse nationale, afin d'augmenter la pression sur Madame le Bourgmestre, notamment vis-à-vis de l'opinion publique, avant même la clôture de l'enquête (dont le résultat est l'absence de faits constitutifs d'harcèlement moral).

3. La pression incessante, voire le harcèlement infligé aux sous-gérants de la COMMUNE, pour annuler le marché de Noël qui est organisé le weekend du 6 décembre 2024 dans la COMMUNE, pour annuler le marché de Noël qui est organisé le weekend du 6 décembre 2024 dans la Commune ; ainsi que la sollicitation injustifiée des agents de l'Administration des douanes et accises pour effectuer un contrôle sur place sur le marché de Noël, pour en vérifier la conformité, suite à votre signalement infondé le 6 décembre 2024, dans le seul objectif – malhonnête – de saboter et obtenir l'annulation du marché de Noël. »

3.5. Quant à la précision

Aux termes de l'article L.415-10(4) du code du travail :

« 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, 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. (...) »

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. La finalité de cette assimilation est évidente, à savoir que si l'employeur n'énonce pas les motifs de la mise à pied avec une précision suffisante, la mise à pied n'est pas valablement intervenue et elle doit être annulée.

Il y a lieu de décider 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.

3.6. Quant au délai d'un mois prévu par l'article L.124-10 (6) du Code du travail

Quant aux trois motifs, 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 (cf. Cour d'appel, 23 octobre 2008, numéro 32786 du rôle).

PERSONNE1.) ne soutient pas que les faits seraient trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui de la mise à pied, en raison de son incapacité de travail.

Au vu des explications de la COMMUNE, de la date de prise de connaissance des faits et de l'incapacité de travail de PERSONNE1.), il y a lieu de dire que l'employeur peut valablement invoquer les trois motifs.

3.7. Quant à l'apparence de régularité et de légitimité

- *Quant au premier motif*

La COMMUNE reproche à PERSONNE1.) d'avoir dénoncé des faits pouvant valoir un harcèlement moral et ce avec « *légèreté blâmable* », alors que le rapport d'enquête du 11 novembre 2024 aurait conclu à l'absence d'un quelconque harcèlement.

Le prédit rapport est établi sur base de la lettre de dénonciation et d'attestations.

Les parties versent encore chacune des attestations testimoniales.

Il ressort des plaidoiries qu'une attestation de PERSONNE3.) n'a pas été prise en compte, alors qu'il avait refusé de témoigner dans le cadre de l'enquête, ce qui est également confirmé par l'enquête.

Il y a lieu de constater que suivant cette attestation de PERSONNE3.) du 8 février 2025, le témoin atteste qu'il a été convoqué devant le conseil échevinal et Mme PERSONNE4.) (bourgmestre) et Monsieur PERSONNE5.) (échevin) l'ont interrogé s'il avait une relation sexuelle avec PERSONNE1.), et que cette information serait importante, car ils ne voudraient pas de problèmes. Suivant la prédite attestation, PERSONNE3.) aurait été interrogé de la manière suivante :

« *Hues du eng Affäre mam PERSONNE1.)* »

Les parties versent donc des pièces contradictoires.

Il n'appartient pas au président du Tribunal du travail saisi d'une demande en maintien de salaire d'apprécier la valeur probantes des pièces versées et d'en établir la portée pour justifier si les fautes reprochées sont suffisamment graves.

La question de savoir si les éléments versés en cause sont suffisamment précis pour établir l'existence d'un harcèlement moral exercé par la COMMUNE à l'encontre de PERSONNE1.) relève du fond du litige. Il en va de même quant à l'appréciation de la gravité des faits.

L'apparence d'une faute grave n'est partant pas établie.

- *Quant au second motif*

La COMMUNE reproche à PERSONNE1.) d'avoir envenimé la situation et d'avoir causé une forte médiatisation de sa dénonciation pour harcèlement moral.

A la lecture des articles de presse, il ressort que c'est l'ORGANISATION1.) qui est à l'origine de la diffusion et de la médiation du prétendu climat de travail toxique régnant au sein de la COMMUNE. Aucune référence n'est faite à PERSONNE1.). Le simple fait que Maître Alex PENNING représente PERSONNE1.) n'est pas suffisant pour établir l'apparence que c'est elle qui a diffusé les informations auprès de la presse, alors que Maître PENNING représente une autre personne mise à pied. Maître PENNING est d'ailleurs désigné en tant que « *Den Affekot vun den zwee Empljoëë* », sans autre indications.

Certains articles font d'ailleurs référence au licenciement de 14 personnes et à PERSONNE6.) comme source de la diffusion, sinon au départ de 20 personnes depuis 2019 dans d'autres articles versés aux débats. Les articles font état d'une mauvaise ambiance généralisée qui persiste depuis plus longtemps et à un prétendu problème global au sein de la COMMUNE sans référence à PERSONNE1.). Il est également fait référence à de multiples reprises et dans plusieurs articles qu'il s'agit d'informations basés sur des rumeurs.

Il ressort encore des pièces que la COMMUNE a procédé à un communiqué de presse en date du 20 novembre 2024. A l'appui de ce communiqué un avis juridique du 21 novembre 2021 de l'étude d'avocat KLEYR & GRASSO aurait encore été affiché au « *Raider* » de la COMMUNE.

En réponse à cet affichage et au communiqué de presse, MEDIA1.) a publié un article en date du 21 novembre 2024 dans lequel est relaté le point de vue de Maître PENNING. (Article MEDIA1.) du 21 novembre 2024 « *Et hätt ee genuch Zeien, fir Mobbingreprochen a Gemeng ADRESSE2.) ze beleën* », versée en pièce n°6 de Maître JUNGERS). Il s'ensuit que Maître PENNING n'a que fait répondre au communiqué de presse de la COMMUNE.

Il ne peut d'ailleurs être interdit à PERSONNE1.) de s'adresser à l'ORGANISATION1.) et à l'ITM, alors que ces organismes existent précisément pour défendre les intérêts du salarié, respectivement sont chargés de la vérification des conditions de travail.

Il ne ressort pas des pièces que PERSONNE1.) aurait donc causé la médiatisation du climat toxique au sein de la COMMUNE. L'appréciation de la médiatisation et la conséquence pour l'employeur relève d'un examen du fond du litige.

L'apparence d'une faute grave n'est partant pas établie.

- *Quant au troisième motif*

Il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir voulu saboter la fête de Noël de la COMMUNE.

Une des tâches prévues par le contrat de PERSONNE1.) est celui de la gestion de la licence de cabaretage. Il n'est pas non plus contesté que PERSONNE1.) est titulaire de la licence dont fait usage la COMMUNE.

Il ressort de la lettre de mise à pied que :

« Afin de ne pas vous perturber pendant votre absence de maladie et compte tenu du fait que vous n'avez jamais affirmé ne plus vouloir mettre à disposition votre autorisation de cabaretage à la Commune, cette demande a été dûment signée par le Collège échevinal à votre place.

(...)

Or, le 2 décembre 2024, vous avez contesté par écrit et de manière tout à fait injustifiée, la légalité de cette demande de transfert auprès du Collège échevinal, après avoir reçu une copie de la demande par l'Administration des douanes et accises, en alléguant que vous seriez prétendument la seule personne qui serait autorisée à la signer »

Dans la même lettre de mise à pied, il est motivé que :

« Au vu du contexte et de votre contestation persistante en lien avec la demande de transfert de votre autorisation de cabaretage, laquelle vous avez toujours, sans aucune réserve, mis à dispositions de la Commune, nous avons toutes les raisons de croire [que] vous avez alerté l'Administration des douanes et accises d'une prétendue organisation et tenue non-conforme du marché de Noël dans la Commune, raison pour laquelle vous avez sollicité un contrôle sur place de leur part.

Plusieurs témoins nous ont par ailleurs relatés et confirmés vous avoir entendu dire que vous allez appeler la Police respectivement l'administration des douanes et accises pour atteindre l'annulation du marché de Noël. »

Il y a d'abord lieu de relever que PERSONNE1.) n'a pas donné son autorisation pour que la COMMUNE puisse utiliser sa licence de cabaretage, se pose donc la question sur quelle base la COMMUNE a entendu pouvoir introduire des demandes à sa place.

Dans un second lieu, la COMMUNE fait état de soupçons qu'il s'agit de PERSONNE1.) qui aurait informé la DOUANE, sans nommer les témoins qui l'auraient entendu appeler la police.

PERSONNE1.) ne conteste pas avoir contacté la DOUANE, mais précise encore que l'équipe venue sur place, n'est pas venu vérifier le débit de boisson mais bien l'hygiène lors de la fête de Noël, ce qui n'est pas en relation avec la prétendue faute reprochée à PERSONNE1.). Quant à la gravité des prises de contacts avec la DOUANE, cette appréciation relève également de l'examen au fond.

L'apparence d'une faute grave n'est partant pas établie.

Dès lors, il suit de ce qui précède que l'apparence des fautes graves dans le chef de PERSONNE1.) qui seraient de nature à ébranler définitivement la confiance que l'employeur doit avoir dans son salarié, n'est pas établie.

L'employeur n'a pas rapportée la preuve de l'apparence de régularité de la mise à pied, de sorte qu'il persiste un doute sur la régularité et la légitimité de cette mise à pied.

En conséquence, il faut retenir qu'un examen sommaire des éléments du dossier auxquels le président de la juridiction du travail a pu avoir égard ne permet pas de conclure, sans préjuger le fond, que la mise à pied que la COMMUNE a prononcée à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 15 janvier 2025 n'a pas une apparence de régularité.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et d'ordonner le maintien de son salaire au-delà du délai de trois mois prévu à l'article L.415-10 (4) du Code du travail en attendant la solution définitive du litige.

En revanche, la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée dans la mesure où, à l'heure actuelle, l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile n'est pas établie dans son chef.

S'agissant de la COMMUNE, le tribunal estime qu'elle ne démontre pas l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, de sorte que sa demande est également non fondée.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Nous, Fakrul PATWARY, Juge de paix, siégeant comme Président du Tribunal du travail, statuant dans la matière réglée par l'article L.415-10 (4) du Code du travail, contradictoirement et en premier ressort ;

déclarons recevable en la forme la demande de PERSONNE1.) en maintien de son salaire au-delà du délai de trois mois prévu à l'article L.415-10 (4), alinéa 4 du Code du travail ;

rejetons la demande de PERSONNE1.) en ce qu'elle est basée sur l'article L.246-4 ;

déclarons fondée la demande de PERSONNE1.) en maintien de son salaire au-delà du délai de trois mois prévu à l'article L.415-10 (4), alinéa 4 du Code du travail ;

ordonnons le maintien de la rémunération de PERSONNE1.) au-delà de la durée de trois mois en attendant la solution définitive du litige ;

rejetons les demandes respectives de PERSONNE1.) et de l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE ADRESSE2.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

ordonnons l'exécution provisoire de la présente ordonnance ;

condamnons l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE ADRESSE2.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait, jugé, prononcé et ordonné en audience publique par Nous, Fakrul PATWARY, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, assisté du greffier assumé Joé KERSCHEN, qui ont signé la présente ordonnance, le tout date qu'en tête.

Fakrul PATWARY,
juge de paix

Joé KERSCHEN,
greffier assumé