

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.:3038 / 2025
L-TRAV- 549/24

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 6 OCTOBRE 2025

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

| | |
|-------------------|---|
| Jackie MORES | juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du travail de Luxembourg |
| Stéphanie OLINGER | assesseur-salarié |
| Joey THIES | assesseur-employeur |
| Lynn DIEDERICH | greffière assumée |

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, 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 gérant actuellement en fonctions,

partie demanderesse, comparant par Maître Laure WOEHLING, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

et

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE2.).

comparant par Maître Anne CHARTON, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 19 juillet 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 12 août 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 22 septembre 2025. Lors de cette audience, Maître Laure WOEHLING exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Anne CHARTON répliqua pour la société défenderesse.

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

| |
|----------------------------|
| Jugement qui suit : |
|----------------------------|

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de et à Luxembourg en date du 19 juillet 2024, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après, « **SOCIETE1.)** ») a fait convoquer PERSONNE1.) devant le Tribunal du travail de ce siège pour voir prononcer la résolution judiciaire, sinon la résiliation, du contrat de travail du 1^{er} août 2022 avec effet au 6 juin 2024, conformément à l'article L.415-10 (5) du Code du travail.

La société requérante demande, en outre, la condamnation de PERSONNE1.) à une indemnité d'un montant de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries du 22 septembre 2025, PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité d'un montant de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Faits

Suivant contrat de travail à durée déterminée ayant pris effet le 1^{er} août 2021, SOCIETE1.) a engagé PERSONNE1.) en qualité de « *Verkaufsberater Neuwagen* ».

SOCIETE1.) et PERSONNE1.) ont par la suite conclu un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 1^{er} août 2022.

Dans le cadre des élections sociales du 12 mars 2024, PERSONNE1.) a été élu président de la délégation du personnel.

Par courrier du 6 juin 2024, SOCIETE1.) a prononcé une mise à pied à l'égard de PERSONNE1.) qui est de la teneur suivante :

(« fichier »)

(« fichier »)

(« fichier »)

(« fichier »)

(« fichier »)

(« fichier »)

Par requête déposée au Tribunal du travail en date du 21 juin 2024, PERSONNE1.) a saisi le Président du Tribunal du travail d'une demande en maintien de salaire au-delà de la période de trois mois suivant la date de la notification de la mise à pied.

Par ordonnance du 30 août 2024, le Président du Tribunal du travail n'a pas fait droit à cette demande.

Prétentions et moyens

SOCIETE1.) soutient que la lettre de mise à pied répond aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence dans la mesure où les agissements violents et insultants de PERSONNE1.) envers ses collègues de travail y sont énoncés de façon précise.

Elle fait encore valoir que les faits reprochés à PERSONNE1.) présentent un caractère réel et grave et sont de nature à justifier la mise à pied du 6 juin 2024.

SOCIETE1.) reproche notamment à PERSONNE1.) d'avoir eu en date du 27 mai 2024, après avoir réceptionné une lettre d'avertissement de la part de PERSONNE2.), à savoir le directeur général, un comportement violent envers ses collègues de travail, à savoir PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

Cet incident aurait été découvert en date des 30 et 31 mai 2024 suite à l'email de PERSONNE3.) du 30 mai 2024 et suite à son audition du 31 mai 2024, de sorte que le délai d'un mois prévu par l'article L.415-10 (4) du Code du travail aurait été respecté. Les fautes antérieures commises par PERSONNE1.) relatées dans la lettre de mise à pied viendraient s'ajouter à cette faute.

SOCIETE1.) précise qu'avant les faits du 27 mai 2024, PERSONNE1.) avait déjà fait l'objet de rappels à l'ordre en septembre 2023 et en mars 2024 et d'un avertissement le 23 mai 2024 au sujet de son comportement menaçant et l'ambiance malsaine en résultant.

La matérialité des reproches invoqués dans la lettre de mise à pied serait notamment établie par des emails, le rapport d'audition de PERSONNE3.), les attestations testimoniales des collègues de travail et des supérieurs hiérarchiques de PERSONNE1.).

Elle conteste que les reproches de PERSONNE3.) relatés dans l'email du 30 mai 2024 et dans le rapport d'audition du 31 mai 2024 et dans ses attestations testimoniales s'inscrivent de la cadre d'un règlement de comptes entre PERSONNE3.) et PERSONNE1.).

Le comportement irrespectueux et violent de PERSONNE1.) aurait affecté plusieurs collègues de travail ainsi que ses supérieurs hiérarchiques et aurait créé un climat de travail intolérable.

Elle donne encore à considérer que les faits relatés par PERSONNE3.) ne sont pas contredits par les attestations testimoniales versées en cause par le défendeur. Ces attestations testimoniales seraient encore à analyser avec circonspection dans la

mesure où les auteurs de ces attestations auraient été des collègues de travail de PERSONNE1.) et auraient été pour la plupart licenciés par SOCIETE1.).

SOCIETE1.) formule, à titre subsidiaire, une offre de preuve par témoins afin d'établir les reproches formulés dans la lettre de mise à pied.

SOCIETE1.) donne encore à considérer que le comportement de PERSONNE1.) est d'autant plus condamnable dans la mesure où il serait censé, en tant que président de la délégation du personnel, de représenter l'intérêt de tous les salariés et de faire preuve d'un comportement exemplaire.

PERSONNE1.) se rapporte à la prudence du Tribunal en ce qui concerne la recevabilité de la requête de SOCIETE1.) en la forme.

Quant au fond du litige, PERSONNE1.) demande au Tribunal de déclarer non fondée la demande de résiliation du contrat de travail.

Il soutient que le seul fait intervenu dans le délai d'un mois à partir de la mise à pied est la prétendue altercation du 27 mai 2024. Il donne à considérer que les autres faits remontent à plus d'un mois et avaient déjà été sanctionnés de sorte que ces faits ne sauraient être invoqués par SOCIETE1.) pour justifier la mise à pied du 6 juin 2024.

Il conteste les faits relatés par PERSONNE3.) dans l'email du 30 mai 2024 et dans le rapport d'audition du 31 mai 2024. Il fait plaider que ces faits, en ne reposant que sur les dires de ce dernier, ne sont établis par aucune preuve matérielle.

Les affirmations de PERSONNE3.) faites dans ses attestations testimoniales devraient être analysées avec circonspection dans la mesure où les accusations de PERSONNE3.) s'inscriraient dans le cadre d'un règlement de comptes.

La crédibilité de PERSONNE3.) serait par ailleurs mise en doute par les attestations testimoniales qu'il verse en cause, qui mettraient notamment en exergue une attitude arrogante et peu loyal dans le chef de PERSONNE3.).

Il soulève par ailleurs que SOCIETE1.) ne l'a pas entendu sur les faits relatés par PERSONNE3.) dans l'email du 30 mai 2024 alors même qu'elle y était obligée dans la mesure où il résulterait de la lettre de mise à pied que ces faits avaient donné lieu à une plainte pour harcèlement moral.

Motifs de la décision

La recevabilité de la requête de SOCIETE1.)

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 16 juillet 2024 par convocation émanant du greffe du Tribunal de paix de Luxembourg datée du 25 juin 2024. Il s'ensuit que la requête de SOCIETE1.) tendant à la résiliation du contrat de travail a été déposée 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.

Le fond

La précision des motifs de la mise à pied

Le texte de l'article L.415-10 (4) dispose que : « *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.

Il y a lieu de constater que SOCIETE1.) énonce dans la lettre de mise à pied de façon chronologique les faits reprochés à PERSONNE1.). Elle indique la date des incidents, les personnes impliquées, savoir des collègues de travail et le supérieur hiérarchique de PERSONNE1.) et les propos tenus.

Elle fait état des faits ayant été à l'origine des rappels à l'ordre de septembre 2023 et de l'avertissement du 23 mai 2024, dont PERSONNE1.) a fait l'objet. Elle décrit encore le comportement de PERSONNE1.) envers PERSONNE4.) et PERSONNE3.) en date du 30 mai 2024 et intègre une copie de l'email de ce dernier dans la lettre de mise à pied.

Il résulte dès lors clairement de la lettre de mise à pied que SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) une attitude irrespectueuse envers ses collègues de travail et son supérieur hiérarchique ainsi qu'un comportement agressif et violent envers PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

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.

Il convient dès lors de constater que la lettre de mise à pied répond aux exigences de précision requises par la loi et la jurisprudence, dans la mesure où elle permet indéniablement au délégué de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'exercer son contrôle.

Le caractère réel et grave des reproches

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

La Cour de cassation a retenu qu'en vertu de l'article L.124-10 paragraphe 6 du Code du travail, la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci, et qu'il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail (Cour de cassation, 8 décembre 2016, n°94/16).

Cette jurisprudence étant parfaitement transposable à la mise à pied d'un délégué du personnel tel qu'en l'espèce, il y a lieu de retenir que l'employeur, afin de justifier le bien-fondé d'une mise à pied, peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs, et ce même si ces faits ont déjà été sanctionnés par un avertissement, à l'appui de faits récents.

Il appartient dans cette hypothèse à la juridiction du travail de procéder à une analyse globale et d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la mesure prise.

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.

Si l'article L.415-10 du Code du travail ne renvoie pas expressément à l'article L.124 du Code du travail, il n'y a cependant pas lieu de faire une différence entre la faute grave telle qu'elle y est définie et celle de l'article L.415-10 du Code du travail.

Pour qu'il y ait faute grave permettant la résolution judiciaire du contrat de travail du salarié-délégué, il faut que le fait imputé au salarié 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 de jurisprudence constante en la matière que la faute d'un délégué ne doit pas être plus lourde que celle d'un collègue qui n'a pas cette qualité, le raisonnement contraire serait plutôt admissible si l'on admet qu'un délégué doit servir d'exemple aux autres membres du personnel.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges doivent tenir compte de son degré d'instruction, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et, en général responsabilité. Ils doivent également tenir compte des conséquences du licenciement.

La preuve de la matérialité des faits reprochés au salarié appartient à l'employeur.

SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir eu en date du 27 avril 2024 un comportement violent et agressif envers ses collègues de travail PERSONNE4.) et PERSONNE3.) et d'avoir proféré des menaces à l'encontre de ce dernier.

Pour établir ces faits, SOCIETE1.) verse en cause des attestations testimoniales de PERSONNE3.) et d'PERSONNE4.).

Il est de jurisprudence constante qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes entendues en qualité de témoins en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité. Le tribunal, en appréciant les déclarations, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis. Ces mêmes développements valent pour les auteurs d'attestations testimoniales.

Aussi faut-il encore ajouter que l'attestation testimoniale doit comporter obligatoirement la mention que les auteurs ont connaissance qu'ils risquent de s'exposer à des sanctions pénales en cas de l'établissement d'une fausse attestation.

L'attestation testimoniale et l'audition de témoins sont deux modes de preuve équivalents.

Les attestations testimoniales produites en cause seront donc examinées quant à leur caractère pertinent et concluant ainsi quant à leur objectivité.

Il appartient encore au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par l'auteur d'une attestation testimoniale en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité.

Par ailleurs, le tribunal ne prendra en considération que les déclarations qui sont pertinentes pour la solution du litige, c'est-dire celles qui concernent les motifs de la mise à pied.

PERSONNE3.) relate notamment dans son attestation testimoniale du 31 mai 2024 ce qui suit : « *Le 27 mai 2024 vers 12 H, j'ai de nouveau été menacé par mon collègue de travail M. PERSONNE1.). Je travaillais à mon bureau quand il est venu et s'est mis devant. Il est resté debout et il m'a dit : « T'étais voir PERSONNE5.) ! J'étais convoqué là. Prends des notes. Je vais le faire court. Je sais pas si avant tu dormais mais maintenant tu vas pas dormir. Comptes tes pas car tout est chronométré maintenant. On mesure tout ». Puis il a terminé en disant : « Je vais pas te louper ». ».*

PERSONNE4.) affirme dans son attestation testimoniale du 3 juin 2024 ce qui suit : « *Le 27/05 : Je recevais un appel de PERSONNE1.) me disant de venir le voir et qu'on devait discuter, qu'il y avait un problème. A ce moment-là, il m'explique qu'il s'était fait remonter les bretelles par en haut (Direction) et même au-dessus. A ce moment-là, il commence à hurler et à tenir des propos du genre que les problèmes sont les autres et non lui. »*

SOCIETE1.) fait encore état de plusieurs incidents impliquant PERSONNE3.).

Dans une attestation du 14 juillet 2024, PERSONNE3.) affirme que : « *le 3 juillet 2023 alors que j'étais à mon bureau, PERSONNE1.) m'a de nouveau menacé de son bureau (nos bureaux étaient presque voisins). Il m'a crié : « Si je viens je te pulvérise les dents ».*

Dans son attestation du 31 mai 2024, PERSONNE3.) relate que le 26 septembre 2023, PERSONNE1.) a écrit à son propos « *Branleur va* » et que lors d'une réunion du 23 février 2024, ce dernier l'a de nouveau menacé en lui disant : « *je vais te démonter* » (...) PERSONNE1.) m'a aussi dit : « *t'est toxique* ».

PERSONNE6.) affirme dans son attestation 4 octobre 2024 : « *Concernant les mots tombés lors du meeting du 23/02/2024 « Je vais te démonter et tu es toxique » Je confirme que M. PERSONNE1.) a bien dit cela à M. PERSONNE3.) devant l'équipe.*

Il y a dès lors lieu de constater que le comportement irrespectueux de PERSONNE1.), les propos inappropriés tenus par ce dernier, et les menaces proférés à l'encontre de PERSONNE3.) présentent un caractère répétitif et non isolé.

Les attestations testimoniales, versées en cause par PERSONNE1.), de PERSONNE7.), de PERSONNE8.), d'PERSONNE9.), de PERSONNE10.) et de PERSONNE11.), qui sont des anciens collègues de travail de ce dernier, et de PERSONNE12.), une cliente du SOCIETE1.), quant au comportement professionnel et exemplaire de PERSONNE1.) et quant au comportement de PERSONNE3.) au lieu de travail, ne contredisent ni les faits du 27 mai 2024 ni les faits plus anciens relatés par PERSONNE3.) et PERSONNE6.).

Les attestations testimoniales de PERSONNE11.) quant à l'incident du DATE1.) et celles de PERSONNE13.), la compagne de PERSONNE1.), ne sont pas à prendre en considération, dans la mesure où elles n'ont pas assisté aux faits qu'elles relatent.

Au vu de ce qui précède et à défaut d'un élément de preuve venant contredire les affirmations de PERSONNE3.) dans son email du 30 mai 2024, lors de la réunion du 31 mai 2024 et dans ses attestations testimoniales, il y a lieu de retenir que ces faits présentent un caractère réel.

A part les faits impliquant PERSONNE3.) et PERSONNE4.), SOCIETE1.) fait encore état d'un avertissement du 23 mai 2024 annexé à la lettre de mise à pied ainsi que de réunions qui se sont tenues en septembre 2023 au sujet du comportement irrespectueux de PERSONNE1.) envers ses supérieurs hiérarchiques et ses collègues de travail lors desquels PERSONNE1.) a fait l'objet de rappels à l'ordre.

Il ressort de l'avertissement du 23 mai 2024 que PERSONNE1.) avait adressé en date du DATE1.) un email à PERSONNE6.), son supérieur hiérarchique et à PERSONNE4.), dans lequel il avait ordonné à PERSONNE6.) avec un ton inapproprié, d'effectuer la livraison d'un véhicule, dont il était mécontent de la qualité du lavage. Il avait écrit dans ledit email ce qui suit : « *Attention à la réponse que je vais recevoir car je vais rajouter le directeur en copie* ». Il avait encore signalé une bosse sur la portière dudit véhicule, qu'il a lui-même causé en ayant donné un coup au véhicule.

L'agression verbale et la profération de menaces à l'encontre d'un collègue de travail constituant une faute grave justifiant une mise à pied, le caractère réel et sérieux du motif est établi.

Les faits analysés ci-avant sont d'une gravité suffisante pour justifier la mise à pied de PERSONNE1.), alors que la continuation de la relation de travail avec celui-ci était manifestement devenue impossible. Il s'avère dès lors superflu d'analyser les autres reproches invoqués dans la lettre de mise à pied.

Dans ces conditions, la mesure de mise à pied prise à l'égard de PERSONNE1.) est régulière et il convient de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail à la date du 6 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 SOCIETE1.) en condamnation de PERSONNE1.) au remboursement des salaires perçus est, dans ces conditions, sans objet.

Les demandes accessoires

La demande de SOCIETE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile est à déclarer non fondée alors qu'elle reste en défaut de prouver l'iniquité requise.

La demande du même chef de PERSONNE1.) est également à déclarer non fondée 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;

dit fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en résiliation du contrat de travail de PERSONNE1.),

en conséquence:

valide la mise à pied du 6 juin 2024 ;

prononce la résiliation du contrat de travail liant la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à PERSONNE1.) avec effet au 6 juin 2024, jour de la mise à pied ;

dit non fondées les demandes respectives de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL et de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, 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 assumée Lynn DIEDERICH, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,
juge de paix

Lynn DIEDERICH,
greffière assumée