Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-quatre novembre deux mille onze.

Numéro 36481 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Charles NEU, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

la société anonyme A S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 27 août 2010,

comparant par Maître Bertrand CHRISTMANN, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à F-(…),

intimé aux fins du susdit exploit BIEL,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 27 septembre 2011.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête du 12 janvier 2010, la société anonyme A SA a fait convoquer B devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'effet de voir prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail avec effet au 27 novembre 2009.

B est entré au service de la société employeuse en qualité de mécanicien-carrossier suivant contrat à durée indéterminée ayant pris effet le 15 octobre 1998 ; il a été élu délégué du personnel lors des élections du 12 novembre 2008.

A la base de la mise à pied avec effet immédiat du salarié du 27 novembre 2009, la société employeuse invoqua plusieurs fautes qu'elle qualifie de graves, faute qui pour l'une a eu lieu le 5 novembre 2009, soit dans le mois de la mise à pied, et pour les autres les mois précédents.

Ces fautes peuvent être résumées comme suit :

1) Les faits du 5 novembre 2009 qui constituent un refus d'ordre ou d'obéissance.

3 offres de preuve par témoins sont proposées par l'employeur pour en établir la réalité.

2) l'abandon de poste du 14 octobre 2009 ;

3) le manquement aux règles de sécurité du 8 octobre 2009 ;

4) le manquement à l'obligation d'information de l'employeur du 24 septembre 2009 ;

5) le refus d'exécuter les instructions de l'employeur le 2 septembre 2009 ;

6) le refus de se soumettre à la discipline ;

7) l'absence injustifiée du 4 août 2009 ;

8) la faute professionnelle du 24 septembre 2009 ;

Tous ces manquements firent l'objet d'offres de preuve séparées, donc 11 en tout, et la société employeuse versa différentes attestations judiciaires aux fins d'établir la réalité des fautes gisant à la base de la mise à pied du délégué.

Le salarié délégué contesta tant la réalité que la gravité des faits lui reprochés, contestations qu'il manifesta par l'intermédiaire du LCGB et par écrit. Il prétendit avoir fait l'objet, depuis sa réélection comme délégué du personnel LCGB, d'un harcèlement continu de la part de son employeur.

Par un jugement du tribunal du travail du 15 juillet 2010, la demande en résolution judiciaire du contrat de travail a été déclarée non fondée et la mise à pied a été annulée, la réintégration qui est de droit a été constatée.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a décidé :

« Les faits commis par le délégué du personnel B en date du 5 novembre 2009, même s'ils témoignent d'un comportement intempestif au vu des circonstances décrites par C, ne revêtent cependant pas le caractère de motifs rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail et ne sont ni à eux seuls, ni illustrés par d'éventuels faits antérieurs, suffisamment graves pour permettre à l'employeur, en attendant le sort à réserver par le tribunal du travail à sa demande en résolution du contrat de travail, de procéder à la mise à pied immédiate de son salarié.

De plus, le fait pour l'employeur d'avoir laissé s'écouler trois semaines avant de réagir face à une « faute grave » commise par un délégué du personnel est de nature à atténuer la gravité des faits reprochés au salarié et démontre que l'employeur ne considérait pas en l'espèce les faits reprochés à B comme rendant impossible, avec effet immédiat, la présence de ce dernier dans l'entreprise.

Il ressort par contre des pièces produites ainsi que de la chronologie des faits que l'événement ayant immédiatement déclenché la mise à pied immédiate trouve son origine dans la réception par la société anonyme A S.A., en date du 25 novembre 2009, d'une lettre émanant de l'organisation syndicale LCGB qui est reproduite dans son intégralité, pour arriver à la conclusion que l'article L.415-11.(2), alinéa 1er, du code du travail n'autorise pas l'employeur à prononcer une mise à pied immédiate contre un salarié délégué du personnel sur le fondement de son interprétation d'une lettre de contestation qui, de surcroît, n'émane pas du délégué du personnel concerné, mais de l'organisation syndicale à laquelle il est affilié. »

Par acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 27 août 2010, la société anonyme A SA a régulièrement relevé appel du prédit jugement.

L'appelante demande de le réformer et de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail du 15 octobre 1998 avec effet immédiat au 27 novembre 2009.

En fait, les parties sont contraires quant à l'appréciation à apporter au contenu des attestations judiciaires versées tant sur la nature que la réalité et la gravité des fautes reprochées au salarié.

Pour l'appelante les fautes commises par le salarié sont suffisamment graves pour justifier sa mise à pied et entraîner la résolution du contrat de travail, le tribunal du travail ayant fait une interprétation erronée des différentes attestations testimoniales.

Elle verse à nouveau les attestations judiciaires de première instance et réitère, pour autant que de besoin, les 11 offres de preuves par témoins

Pour le salarié délégué, les documents versés en cause, et plus précisément les nombreux courriers échangés avec l'ITM, établiraient non seulement l'entrave intentionnelle portée par l'employeur à son mandat de délégué du personnel, mais également le harcèlement moral dont il fut victime alors que l'employeur le dégrada pour le déplacer du poste de diagnostiqueur à un poste d'homme à tout faire ; il précise dès lors qu'il y aurait lieu de constater qu'il a été mis à pied pour un fait directement rattachable à son mandat de délégué de personnel et non pour un fait intervenu dans le cadre de sa prestation de travail ; il conclut partant à la confirmation pure et simple du jugement entrepris.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

BIEN-FONDE DE LA MISE A PIED

Concernant les faits et rétroactes de l'affaire, la Cour renvoie à l'exposé exhaustif et correct qu'en a fait le tribunal du travail.

Il paraît important de souligner dès l'ingrès que le salarié a été élu délégué à la sécurité lors des élections du personnel du 12 novembre 2008 ; que depuis ce moment les relations entres les parties, qui perduraient sans problèmes depuis plus de 10 ans, se sont dégradées pour devenir conflictuelles, comme en témoignent les interventions répétées de l'ITM suite non seulement à la contestation émanant de l'employeur relativement à l'élection même de son salarié à la fonction de délégué à la sécurité, mais aussi par la suite.

La Cour tient à relever à l'instar du tribunal du travail que l'article L.415-11 paragraphe 2 alinéa 1 du code du travail confère au chef d'entreprise la faculté de prononcer la mise à pied immédiate en cas de faute grave du délégué, à la condition qu'il demande simultanément, comme en l'espèce, à la juridiction du travail de prononcer la résolution judiciaire du contrat ; en attendant la décision définitive sur cette demande, la mise à pied suspend provisoirement la prestation du travail tout en laissant subsister la relation de travail en tant que telle.

Il est de principe que la faute du salarié délégué justifiant une mise à pied immédiate répond quant à sa gravité aux mêmes critères que ceux retenus pour un salarié non délégué licencié avec effet immédiat ; elle doit également être invoquée dans le mois de sa survenance, sauf si les fautes commises antérieurement à ce délai sont invoquées à l'appui d'une nouvelle faute avérée.

En l'espèce, la société appelante à mis son salarié à pied suite à plusieurs fautes, respectivement manquements énumérés dans la requête en résolution du contrat de travail, dont une seule a été commise dans le délai d'un mois précédent la mise à pied, à savoir celle du 5 novembre 2009 constituant, d'après l'employeur, un refus d'ordre délibéré, respectivement d'insubordination de la part de B.

C'est cependant à bon droit que le tribunal du travail a retenu, pour rejeter l'attestation judiciaire du témoin D, que ses déclarations réflètaient essentiellement l'appréciation subjective de son auteur, les témoins étant tenus de déposer sur des faits objectifs et non pas de livrer leurs vues personnelles des faits.

C'est encore à juste titre qu'il a considéré que les faits s'étant déroulés le 5 novembre 2009 litigieux ressortaient de manière objective de l'attestation judiciaire établie par C pour en conclure que l'attitude de B, à ce moment, correspondait non pas à une faute grave, mais plutôt à un comportement, certes intempestif, mais pas suffisamment grave pour justifier une mise à pied avec effet immédiat d'un salarié au service de l'employeur depuis plus de 10 ans.

Finalement, le fait pour l'employeur d'avoir réagi 3 semaines après la faute commise par le salarié est de nature à en atténuer d'une certaine manière la gravité et démontre que l'employeur ne considérait pas les fautes comme rendant impossible, avec effet immédiat, la présence du salarié dans l'entreprise.

Finalement, et c'est un argument de taille, le tribunal a de façon judicieuse trouvé dans la chronologie des faits, que l'évènement ayant immédiatement déclenché la mise à pied trouve son origine, non pas dans l'attitude du salarié le 5 novembre 2009 mais dans la réception par la société employeuse en date du 25 novembre 2009, soit 2 jours avant la mise à pied, toujours dans un contexte houleux des relations de travail entre parties, d'une lettre émanant de l'organisation syndicale LCGB, dans laquelle cette dernière conteste tant l'attitude fautive du salarié le 5

novembre 2009 que les avertissements adressés par l'employeur au salarié délégué antérieurement, pour en conclure que l'interprétation faite par l'employeur de cette lettre émanant d'une personne tierce aux parties ne pouvait en aucun cas justifier une mise à pied.

Il y a lieu de constater que le tribunal du travail a encore précisé que le fait du 5 novembre 2009 n'est pas à lui seul, ni illustré par d'éventuels faits antérieurs, suffisamment grave pour justifier la mise à pied du salarié.

En effet, il résulte de la requête en résolution du contrat de travail que l'employeur a encore reproché au salarié à côté de la « faute » du 5 novembre 2009, un nombre important de fautes commises antérieurement au délai d'un mois précédent la mise à pied.

A cet égard, il convient cependant d'énoncer le principe selon lequel un même fait, en ce qu'il ne peut être sanctionné deux fois, ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement ou une mise à pied s'il a déjà fait l'objet d'un avertissement.

Or, les faits du 14 octobre 2009, 24 septembre 2009, 2 septembre 2009 et 4 août 2009 ont déjà été sanctionnés par avertissement écrit, de sorte qu'ils ne sont plus de nature à motiver la mise à pied du salarié.

Finalement, les autres manquements antérieurs invoqués par l'employeur ne peuvent justifier une mise à pied avec effet immédiat que pour autant que la faute récente constitue un motif grave de mise à pied, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Il suit des considérations qui précèdent et sans qu'il y ait lieu de procéder à des enquêtes que le jugement est à confirmer en ce qu'il a déclaré la demande en résolution du contrat de travail non fondée et annulé la mise à pied du délégué du personnel.

La demande de la S.A. A basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile est à rejeter alors que la partie qui perd le procès ne peut bénéficier des dispositions du prédit article.

B n'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens, sa demande basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile est à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

Déclare l'appel recevable,

Le dit non fondé et en déboute,

Confirme le jugement du 15 juillet 2010,

Rejette les demandes de la S.A. A et de B basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

Condamne la S.A. A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Georges PIERRET, affirmant en avoir fait l'avance.