Exempt – arrêt en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-trois mars deux mille six.

Numéro 29802 du rôle.

Composition:

Marie-Jeanne HAVE, président de chambre;
Romain LUDOVICY, premier conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

Entre:

X.), employé privé, demeurant à L-**(…)**,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Geoffrey GALLE, en remplacement de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 21 janvier 2005,

comparant par Maître Richard STRUM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOC.1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-**(…)**, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit GALLE,

comparant par Maître Arsène KRONSHAGEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 27 septembre 2004, **X.)**, exposant avoir été élu délégué du personnel de la société anonyme **SOC.1.)** S.A. lors des élections sociales du 12 novembre 2003 et s'être vu notifier par lettre recommandée du 21 septembre 2004 sa mise à pied avec effet immédiat par son employeur, a saisi la présidente du tribunal du travail d'une demande tendant au maintien de sa rémunération d'un montant brut de 3.421,28 € en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur la demande de l'employeur en résolution du contrat de travail déposée le 12 octobre 2004. Il a réclamé en outre l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir ainsi que paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par une ordonnance rendue le 10 décembre 2004, la présidente du tribunal du travail a débouté le requérant de ses demandes et l'a condamné à payer à la société **SOC.1.)** S.A. la somme de 500 € à titre d'indemnité de procédure ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Par requête déposée le 11 janvier 2005, **X.)** a demandé au magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, de dire, par réformation de l'ordonnance déférée, que la mise à pied prononcée à son encontre le 21 septembre 2004 ne revêt pas l'apparence de régularité et de légitimité telle que requise par la jurisprudence et de condamner la société **SOC.1.)** S.A. à assurer par application de l'article 34 (3) de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel le maintien de sa rémunération en attendant la solution définitive du litige.

Par ordonnance rendue le 27 janvier 2005, ce magistrat s'est déclaré incompétent pour connaître du recours, motif pris que l'appel relevé d'une ordonnance rendue en matière de maintien de la rémunération d'un délégué du personnel doit être porté en application des articles 34 (3) de la loi modifiée du 18 mai 1979 et 150 du NCPC devant la composition collégiale de la Cour.

Par exploit d'huissier du 21 janvier 2005, **X.)** a relevé à nouveau appel de l'ordonnance présidentielle du 10 décembre 2004 en portant cette fois le litige devant la Cour d'appel.

Le délai n'ayant pas encore expiré à la date de la signification de l'acte d'appel à l'intimée, cet appel, relevé par ailleurs dans la forme légale, est recevable.

A titre liminaire, il convient de relever que suivant courrier recommandé du 30 mars 2005 adressé à l'intimée et remis à la poste le lendemain, **X.)** a démissionné avec préavis de son poste de travail, le préavis prenant effet le premier avril 2005 et expirant le premier mai suivant.

Suivant le dernier état de ses conclusions, il demande à la Cour de condamner, par réformation de l'ordonnance entreprise, la société **SOC.1.)** S.A. à lui payer le montant brut de 24.415,34 € au titre du maintien de son salaire pour la période courant du premier octobre 2004 au 30 avril 2005, en sus les intérêts au taux légal à compter du 21 septembre 2004, date de sa mise à pied, jusqu'à solde, et de le décharger de la condamnation au paiement de 500 € à titre d'indemnité de procédure prononcée à son encontre en première instance.

Il requiert finalement l'octroi d'une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel ainsi que « *l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir* ».

La partie intimée conclut à la confirmation de l'ordonnance déférée par adoption des motifs du juge de première instance.

En ordre subsidiaire, au cas où la Cour ordonnerait le maintien des salaires, elle demande à le voir limiter à la période allant du premier octobre 2004 au 31 mars 2005 au plus tard et à voir n'allouer à l'appelant que le montant net de son salaire mensuel après avoir retranché du montant brut la prime de disponibilité et celle relative à la voiture de service.

Elle conteste en outre l'indemnité de procédure réclamée par **X.)** tant en son principe qu'en son montant et sollicite de son côté l'allocation de 1.000 € sur base de l'article 240 du NCPC.

L'appelant critique le juge du premier degré en ce qu'il a considéré d'une part que la lettre énonçant la mise à pied immédiate pour faute grave d'un délégué du personnel n'a pas besoin d'être motivée et d'autre part que l'employeur avait rapporté la preuve de la régularité, du moins apparente, de la mise à pied sur base des pièces versées au dossier et notamment de l'attestation testimoniale de **T.1.)**, assistante gérante de la station-service **(...)** à **(...)**, régulière en la forme.

Il est constant en cause que **X.)**, délégué du personnel depuis les élections du 12 novembre 2003, s'est vu notifier le 21 septembre 2004 sa mise à pied immédiate pour faute grave dans son chef dans les termes suivants :

« *Suite à votre comportement d'hier, 20 septembre 2004, à la station de **(...)**, ainsi qu'aux incidents antérieurs, nous prononçons votre mise à pied immédiate, conformément aux dispositions de l'article 34 de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel* ».

La mise à pied immédiate d'un salarié membre de la délégation du personnel en cas de faute grave, telle que prévue par l'article 34 (2) de la loi modifiée du 18 mai 1979, ne constitue pas un licenciement ou une résiliation du contrat de travail opérée par l'employeur, mais une mesure provisoire autorisée par la loi, qui est prise par l'employeur en attendant

la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail.

Il s'ensuit que la mise à pied ne doit pas, contrairement aux affirmations de l'appelant, être motivée dans la lettre de mise à pied. Il suffit que les motifs exposés en soient exposés dans la requête déposée en vue d'obtenir la résolution du contrat de travail.

Le moyen tenant à l'absence de motivation de la lettre du 21 septembre 2004 a dès lors à juste titre été rejeté par la présidente du tribunal du travail.

Le président du tribunal du travail saisi d'une demande en maintien de la rémunération doit se fonder sur des apparences de régularité de la mise à pied, dès lors que tout juge statuant au provisoire ne peut excéder ses pouvoirs en disant le droit ou en jugeant le fond du litige.

Le juge doit notamment vérifier s'il y a apparence d'illégitimité de la sanction prise, et il appartient à l'employeur de soumettre à la juridiction 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 et pour admettre ou refuser la demande en maintien de la rémunération.

En l'occurrence, il est reproché à **X.)** de s'être introduit frauduleusement, lors de son passage à la station-service **(...)** à **(...)** le 20 septembre 2004 afin de récupérer des enveloppes, dans le système informatique de l'intimée en abusant de la confiance de l'assistante gérante **T.1.)**. Il serait entré sans autorisation dans le bureau de cette dernière et se serait installé devant l'ordinateur pour y consulter le courrier confidentiel et imprimer des mails qui ne lui étaient pas destinés. Sommé par **T.1.)** d'arrêter ses recherches, il aurait refusé d'obtempérer à cet ordre. A l'appui de ce fait, qui est à l'origine de la mise à pied de l'appelant pour faute grave, l'employeur invoque encore deux avertissements adressés à **X.)** en date des 2 avril et 13 septembre 2004, le premier ayant trait au comportement inacceptable de l'appelant à l'égard du personnel sous ses ordres à la station de service **(...)** et le second à un refus d'ordre caractérisé.

Il convient d'abord de relever que le fait de pénétrer sans autorisation et en abusant de la confiance d'une autre salariée dans le système informatique de la partie intimée contenant des informations confidentielles le concernant constitue à lui seul une faute grave dans le chef de **X.)** de nature à ébranler la confiance de l'employeur en son salarié et rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail et conférant partant à la mise à pied une apparence de régularité et de légitimité, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les faits invoqués à l'appui des avertissements antérieurs.

Un examen sommaire des différents éléments du dossier auxquels la Cour peut avoir égard, permet de conclure, sans préjuger au fond, que la mise à pied a une apparence de régularité, sans qu'il soit besoin de procéder aux mesures d'instruction sollicitées par les deux parties litigantes, étant précisé qu'il n'appartient pas à la Cour en l'état actuel de la procédure d'apprécier la régularité de la mise à pied, sous peine de confondre l'instance en maintien de salaire avec l'instance au fond toujours pendante devant le tribunal du travail.

En effet, l'incident qui s'est déroulé le 20 septembre 2004 à la station **(...)** à **(...)** et qui a déclenché la procédure tendant à la résolution du contrat de travail de l'appelant, telle que prévue par l'article 34 (2) de la loi modifiée du 18 mai 1979, est étayé par la déclaration de **T.1.)** non invalidée par les attestations testimoniales versées par l'appelant, ces témoins n'ayant pas assisté à la scène et ne relatant que des ouï-dire.

Il s'ensuit que l'ordonnance déférée est à confirmer en ce que la demande de **X.)** en maintien de sa rémunération a été rejetée, la modification de l'étendue de la demande en cours d'instance d'appel n'ayant aucune incidence sur la décision de rejet.

Il convient encore de confirmer l'indemnité de procédure allouée à l'intimée par le juge de première instance par adoption de ses motifs.

L'appelant succombant dans son recours et devant supporter l'intégralité des frais de l'instance d'appel, il ne peut prétendre au bénéfice de l'article 240 du NCPC.

La demande de la société intimée ayant le même objet est également à rejeter à défaut par elle d'avoir justifié de l'iniquité requise par la susdite disposition légale.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé et **confirme** l'ordonnance déférée ;

rejette les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne **X.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel.