Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-neuf mars deux mille douze

Numéro 37152 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

Entre:

la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN de Luxembourg du 3 mars 2011,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

M.), demeurant à F-(...),

intimée aux fins du prédit exploit STEFFEN,

comparant par Maître Andrée BRAUN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 16 décembre 2010, M.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOC.1.) devant le président du tribunal du travail de Luxembourg pour voir ordonner le maintien de sa rémunération à compter du jour de la mise à pied du 10 décembre 2010.

Par ordonnance rendue le 24 janvier 2011, il a été fait droit à la demande de M.).

Contre cette ordonnance la société à responsabilité limitée SOC.1.) a relevé appel par exploit d'huissier du 3 mars 2011.

M.) a été engagée par contrat de travail du 31 janvier 2005 en tant que « team leader » dans le shop et les caisses des pompes. Elle est membre de la délégation du personnel depuis le 12 novembre 2008. Le 10 décembre 2010, l'employeur a prononcé à son encontre une mise à pied pour faute grave.

L'appelante reproche au premier juge d'avoir excédé ses pouvoirs en analysant les éléments du fond afin de faire droit à la demande en maintien de salaire. Il est fait grief au premier juge d'avoir accordé plus de crédibilité à l'attestation testimoniale de TEM.1.) qu'aux trois attestations versées par l'employeur.

Le premier juge a retenu le principe que pour ordonner le maintien de la rémunération, le président du tribunal du travail doit se fonder sur une apparence de régularité et s'il y a un doute sur la régularité de la mise à pied, le maintien de la rémunération doit être ordonné.

L'employeur reproche à la salariée d'avoir menacé son supérieur hiérarchique R.) de divulguer des enregistrements qu'elle aurait faits et d'avoir fait preuve d'un comportement insultant à son égard lors d'une discussion le 11 novembre 2010.

Tant l'employeur que la salariée ont versé des attestations testimoniales pour appuyer leurs thèses respectives.

La Cour renvoie à la motivation du premier juge en ce qui concerne l'appréciation de ces attestations. Il en est de même pour ce qui est du deuxième grief, à savoir l'absence de réaction de la salariée lors d'une prétendue baisse de température des congélateurs ayant fait l'objet d'un avertissement le 11 octobre 2010.

C'est partant à juste titre et pour les motifs que la Cour fait siens que le premier juge a dit, que l'apparence de régularité n'étant pas établie, il y a lieu d'ordonner le maintien du salaire.

L'ordonnance entreprise doit, par conséquent être confirmée.

Les deux parties concluent à l'allocation d'une indemnité de procédure. La demande de l'appelante doit être rejetée, eu égard à l'issue du litige. Celle de l'intimée n'est pas non plus fondée, en l'absence de preuve de l'iniquité.

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 ;

confirme la décision entreprise ;

rejette les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne l'appelante à tous les frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Andrée Braun, sur ses affirmations de droit.