Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du douze février deux mille quinze

Numéro 41253 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

M. A.), demeurant à B-(…),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Josiane GLODEN d'Esch-sur-Alzette du 13 mai 2014,

comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et:

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte GLODEN,

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

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le premier conseiller Astrid MAAS, chargée de faire rapport, tienne seule l'audience pour entendre les plaidoiries. Elle a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Le conseiller rapporteur a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Antécédents de procédure

Par requête déposée le 21 février 2014, M. A.) a fait convoquer la société anonyme SOC1.) devant le Président du tribunal du travail de Luxembourg pour y voir ordonner le maintien de sa rémunération dans l'attente de la solution définitive du litige suite à la mise à pied qui lui avait été notifiée le 14 février 2014.

Par ordonnance du 24 avril 2014, la demande a été rejetée.

Par exploit d'huissier de justice du 13 mai 2014, M. A.) a régulièrement interjeté appel contre cette décision, demandant, par réformation, à la Cour de dire qu'il a droit au maintien de son salaire en attendant la solution définitive du litige.

La société SOC1.) conclut à la confirmation de l'ordonnance présidentielle du 24 avril 2014 et demande une indemnité de procédure de 800 € pour l'instance d'appel.

Les faits

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 5 février 2008, M. A.) a été engagé en qualité de commercial dans le domaine de la vente de produits d'assurances et de prévoyance par la société SOC1.) Insurance & Business Solutions. Par avenant de modification au contrat de travail, signé entre parties le 14 juillet 2010, il a été convenu que M. A.) exercera à compter du 1er septembre 2010 son activité en qualité de Sales Team Leader.

Le 15 novembre 2010, M. A.) a été élu délégué suppléant.

Il ne s'est plus présenté aux élections du 13 novembre 2013.

Aux termes de l'article L.415-12 du code du travail, les dispositions de l'article L.415-11 du code du travail relatives à la protection spéciale des délégués du personnel contre le licenciement sont applicables aux licenciements des anciens membres des délégués du personnel pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration ou la cessation de leur mandat.

Par lettre recommandée du 14 février 2014, la société SOC1.) a notifié à M. A.) sa mise à pied avec effet immédiat et le 13 mars 2014, la société SOC1.) a déposé au tribunal du travail de Luxembourg une requête en résolution du contrat de travail.

La régularité de la mise à pied au regard du délai endéans lequel la demande en résolution judicaire du contrat de travail a été introduite

M. A.) oppose en premier lieu l'irrégularité de la mise à pied au motif qu'au jour de la mise à pied, 14 février 2014, l'employeur n'avait pas encore saisi le juge compétent en vue de la résolution judicaire du contrat de travail.

Le paragraphe (2) de l'article L.415-11 du code du travail est ainsi libellé :

« *Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail.* »

Selon M. A.), il découlerait dudit texte que la requête en résolution du contrat de travail devrait être préalable sinon concomitante avec la mise à pied.

Dès lors que l'article L.415-11 (2) du code du travail ne pose aucun délai endéans lequel la demande en résolution du contrat de travail doit être introduite devant la juridiction du fond et ne soumet pas la faculté de prononcer la mise à pied immédiate du salarié à la condition du dépôt préalable ou concomitant d'une demande en résolution du contrat de travail, ce moyen n'est pas fondé.

Le bien-fondé de la demande en maintien de salaire

En janvier 2014, la direction de la société SOC1.) a reçu plusieurs plaintes de salariés à propos du comportement inadmissible de M. A.), plaintes dénonçant des actes qualifiés de harcèlement moral et sexuel à l'égard de collègues de travail, des dénigrements, des actes de sabotage commis dans une intention de nuire à la société SOC1.), des dénigrements de la direction, la création d'un climat de terreur au sein des collaborateurs de la société et la formulation d'insultes voire de menaces d'attentat à l'égard de membres du personnel et de dirigeants.

Lors d'une réunion qui s'est tenue le 14 février 2014 dans le bureau du directeur général de la société SOC1.), copies de ces plaintes ont été remises à M. A.) pour prise de position. A l'issue de cette réunion, la société SOC1.) a décidé la mise à pied immédiate de M. A.).

Celui-ci conteste les motifs avancés par la société SOC1.) pour justifier tant la mise à pied immédiate que la demande en résolution du contrat de travail.

La mise à pied immédiate pour faute grave d'un salarié, membre de la délégation du personnel, ne constitue pas un licenciement, mais une mesure provisoire et 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.

L'action en résolution du contrat de travail a fait l'objet d'un jugement rendu le 9 juillet 2014 par le tribunal du travail de Luxembourg dans lequel la mise à pied

de M. A.) a été déclarée valable et la résolution du contrat de travail a été prononcée avec effet au 14 février 2014. Copie de ce jugement a été versée à la Cour par la société SOC1.) .

M. A.) a interjeté appel contre cette décision. L'appel n'est pas encore jugé.

Dès lors que le tribunal du travail a, après examen des moyens opposés par M. A.) et au vu des pièces et attestations testimoniales versées de part et d'autre, prononcé la résolution du contrat de travail, la Cour juge qu'il n'y a pas lieu à maintien de la rémunération dans l'attente de la décision définitive sur la demande en résolution du contrat de travail.

Il en suit qu'il y a lieu à confirmation de l'ordonnance entreprise.

L'indemnité de procédure

Au vu de l'issue du litige il serait inéquitable de laisser à la charge exclusive de la société SOC1.) les frais qu'elle a exposés pour se défendre contre un appel non justifié et il convient de lui allouer l'indemnité de procédure de 800 € qu'elle réclame pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Astrid MAAS, premier conseiller,

reçoit l'appel,

le dit non fondé ;

confirme l'ordonnance du président du tribunal du travail de Luxembourg du 24 avril 2014 ;

condamne M. A.) à payer à la société anonyme SOC1.) une indemnité de procédure de 800 € pour l'instance d'appel et le condamne aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.