Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-neuf février deux mille quinze

Numéro 39619 du rôle.

Composition:

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

Entre:

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

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 22 janvier 2013,

comparant par la société à responsabilité limitée MNKS S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-2453 Luxembourg, 2-4, rue Eugène Ruppert, **représentée par Maître Marielle STEVENOT**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

M. A.), demeurant à L-(…),

intimé aux fins du prédit acte BIEL,

comparant par Maître Roland MICHEL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le conseiller Monique FELTZ, 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.

Par requête déposée le 22 novembre 2012, A.), délégué du personnel de la société anonyme SOC1.) ayant fait l'objet d'une mise à pied lui remise en mains propres le 16 novembre 2012, a saisi le président de la juridiction du travail de Luxembourg sur le fondement de l'article L. 415-11. (3) du code du travail d'une demande en maintien de sa rémunération en attendant la solution définitive du litige concernant le bien-fondé de la demande en résolution du contrat de travail introduite par son employeur.

Par ordonnance du 3 janvier 2013, la présidente du tribunal du travail a déclaré la demande fondée, a ordonné le maintien de la rémunération de A.) en attendant la solution définitive du litige et a condamné la société anonyme SOC1.) à payer à A.) une indemnité de procédure de 250 €.

De cette décision, la société anonyme SOC1.) a régulièrement relevé appel suivant exploit d'huissier de justice du 22 janvier 2013.

Elle demande à la Cour, par réformation de l'ordonnance déférée, de dire que la mise à pied présente une apparence de régularité et de déclarer en conséquence non fondée la demande de A.) en maintien de sa rémunération et en allocation d'une indemnité de procédure. Elle sollicite une indemnité de procédure de 2.000 € pour les deux instances sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'employeur reproche à A.) d'une part divers incidents qu'il qualifie de graves intervenus sur la période du 25 octobre au 15 novembre 2012, tels une attitude agressive et insubordonnée vis-à-vis de son supérieur hiérarchique, des accusations faites au conseil d'administration de la Banque, à savoir remise en cause de l'intégrité du CEO et demande de révocation de son supérieur hiérarchique, dénigrement de l'employeur, activités personnelles pendant les heures de travail, et d'autre part un ensemble de fautes qu'aurait commises l'intimé au cours des dernières années, comme par exemple un comportement agressif, irrespectueux et injurieux, des accusations et rumeurs infondées et un dénigrement du management de la Banque, une remise en cause permanente de l'autorité de son supérieur hiérarchique et une insubordination, ainsi que des attitudes déplacées et abus de sa position de Président de la délégation du personnel.

A l'appui de son argumentation, l'employeur verse 42 pièces.

A.) demande le rejet de l'ensemble des pièces rédigées en langue anglaise produites par l'employeur, ainsi que les attestations testimoniales émanant de

Madame B.) et de Monsieur C.) qui seraient administrateurs de la Banque et signataires de la lettre de mise à pied.

L'intimé soutient que le fait par l'employeur de déposer la requête en résolution du contrat de travail trois semaines après la mise à pied laisserait des doutes quant à la réalité des motifs invoqués, de sorte que la mise à pied ne représenterait pas une apparence de légitimité.

En ordre subsidiaire, A.) conteste les faits lui reprochés. Quant au grief relatif au dénigrement de l'employeur, il invoque la liberté d'expression garantie par l'article 10 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme. Il souligne n'avoir fait aucun usage prohibé de l'enregistrement de l'entretien d'évaluation fait le 15 décembre 2011, enregistrement qui aurait comme seul but d'avoir une preuve de ce qui a été dit. Il affirme que son travail n'aurait pas souffert du fait de se rendre sur facebook pendant ses heures de travail, ce d'autant plus qu'en sa qualité de cadre supérieur il jouirait d'une flexibilité absolue dans l'organisation de son travail. Il estime qu'aucun des reproches formulés ne revêtirait une gravité suffisante de nature à justifier la mise à pied, ce d'autant moins que depuis plusieurs mois il aurait été victime de harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique.

L'appelante conclut à la recevabilité des attestations émanant de Madame B.) et de Monsieur C.). Elle affirme qu'un délai de trois semaines écoulé entre la mise à pied et l'introduction de la requête en résiliation du contrat de travail n'aurait rien d'excessif et que tant les faits se référant à la période d'avant le 15 octobre 2012 que ceux relatifs à la période du 25 octobre au 15 novembre 2012 seraient à prendre en considération.

L'employeur soutient qu'aucun fait de harcèlement dont aurait été victime A.) n'aurait été rapporté à la Banque.

Dans ses conclusions notifiées le 2 avril 2014, Maître MICHEL analyse en fait le jugement au fond rendu entre parties en date du 12 février 2014 qui a déclaré justifiée la mesure de mise à pied prise à l'encontre de A.) en date du 16 novembre 2012 et qui a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail ayant existé entre parties.

La recevabilité de l'acte d'appel

Dans ses conclusions notifiées le 28 novembre 2014, A.) conclut à l'irrecevabilité de l'acte d'appel.

Faute par l'intimé de préciser son moyen, celui-ci est à rejeter. L'acte d'appel a été introduit dans les forme et délai de la loi et est partant recevable.

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

A.) oppose en premier lieu l'irrégularité de la mise à pied au motif que l'employeur a saisi le juge compétent en vue de la résolution judicaire du contrat de travail trois semaines après la mise à pied.

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. »

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, ce moyen n'est pas fondé.

Le bien-fondé de la demande en maintien de la rémunération

L'employeur reproche à son salarié un certain nombre de faits précis qui se seraient produits durant la période précédant immédiatement la mise à pied, à savoir du 25 octobre au 15 novembre 2012, et ayant trait à une attitude agressive et insubordonnée de A.) vis-à-vis de son supérieur hiérarchique, Monsieur D.), à des accusations faites par A.) au conseil d'administration de la société anonyme SOC1.) (remise en cause de l'intégrité du CEO et demande de révocation de son supérieur hiérarchique), au dénigrement de l'employeur, à l'enregistrement par A.) de son entretien d'évaluation à l'insu des participants, à ses activités personnelles pendant les heures de travail. L'employeur invoque en outre des fautes antérieures à l'appui des faits récents en rapport avec un comportement agressif, irrespectueux et injurieux, des accusations et rumeurs infondées et un dénigrement du management de la banque, une remise en cause permanente par A.) de l'autorité de son supérieur hiérarchique et de l'insubordination, ainsi que des attitudes déplacées et de l'abus par l'intimé de sa position de Président de la délégation du personnel.

A.) conteste les motifs avancés par l'employeur pour justifier la mise à pied.

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 12 février 2014 par le tribunal du travail de Luxembourg dans lequel la mise à pied de A.) a été déclarée justifiée et la résiliation du contrat de travail a été prononcée avec effet au 16 novembre 2012. Copie de ce jugement a été versée à la Cour par A.).

Ce dernier 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 A.), moyens identiques à ceux présentés actuellement devant la Cour à l'appui

de sa demande en maintien du salaire, et au vu des pièces et attestations testimoniales versées de part et d'autre, prononcé la résiliation 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 y a partant lieu, par réformation, de rejeter la demande en maintien de salaire dans l'attente de la décision définitive de la juridiction du travail sur la demande en résolution du contrat de travail.

Les indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, A.) est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et il convient de décharger la société anonyme SOC1.) de la condamnation en paiement de l'indemnité de procédure de 250 €.

Il en est de même de la demande tendant aux mêmes fins de la société anonyme SOC1.), celle-ci restant en défaut de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser l'intégralité des frais non compris dans les dépens à sa charge exclusive.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit l'appel ;

le dit fondé ;

réformant :

dit non fondée la demande de A.) en maintien de son salaire dans l'attente de la décision définitive de la juridiction du travail sur la demande de l'employeur en résolution du contrat de travail ;

décharge la société anonyme SOC1.) de la condamnation au paiement de l'indemnité de procédure de 250 € ;

dit non fondées les demandes de A.) et de la société anonyme SOC1.) en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne A.) aux frais et dépens des deux instances.

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.