

Texte pseudonymisé

**Avertissement:** Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

**Arrêt N°44/26 - VIII - TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du seize avril deux mille vingt-six**

**Numéro CAL-2025-00031 du rôle**

**Composition:**

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,  
Nadine ERPELDING, premier conseiller,  
Antoine SCHAUS, conseiller,  
Amra ADROVIC, greffier.

**Entre :**

**PERSONNE1.),** demeurant à L-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Patrick MULLER de Diekirch, du 15 mars 2024 et d'un acte de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER de Luxembourg, du 15 mars 2024,

comparaissant par Maître Daniel BAULISCH, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

et

**1. l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE ADRESSE2.),** établie et ayant son siège à L-ADRESSE3.), représentée par son collègue des bourgmestre et échevins actuellement en fonction,

intimée aux fins du susdit acte MULLER,

comparaissant par Maître Marc WALCH, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

**2. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit acte COGONI,

comparaissant par la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER, WILTZIUS, BILTGEN, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Diekirch, immatriculée au RCS de Luxembourg sous le numéro B 239498, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian BILTGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

-----

**LA COUR D'APPEL**

Suivant contrat de travail à durée déterminée du 2 avril 2018, PERSONNE1.) a été engagé en qualité de salarié par l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE ADRESSE2.) ( ci-après la Commune, ou l'employeur, ou l'intimée).

Par contrat de travail à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> avril 2019, PERSONNE1.) a ensuite été engagé en qualité de salarié à tâche manuelle de la carrière C par son employeur.

Par courrier recommandé du 2 mai 2022, il a été licencié avec un préavis de trois mois commençant à courir le 15 mai 2022 pour arriver à son terme le 14 août 2022, dans la mesure où l'employeur lui a alloué un mois de préavis supplémentaire.

Par courrier du 11 mai 2022, PERSONNE1.) a sollicité les motifs à la base de son licenciement, courrier auquel son employeur a répondu le 9 juin 2022, dans les termes suivants :

»

Par requête déposée le 2 septembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son employeur et l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ( ci-après l'ETAT), devant le tribunal du travail de Diekirch pour voir condamner son employeur à lui payer, outre les intérêts, la somme de 19.100 € au titre de dommages-intérêts en réparation du licenciement qu'il qualifia d'abusif, dont 15.600 € au titre d'indemnisation du préjudice matériel et 3.500 € au titre d'indemnisation de son préjudice moral, une indemnité de procédure de 1.350 €, la majoration du taux d'intérêt et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Il a demandé à voir déclarer le jugement à intervenir, commun à l'ETAT.

En cours de procédure, l'ETAT a indiqué qu'il entend exercer son recours en vertu des dispositions de l'article L.521-4 du Code du travail et il a demandé la condamnation de l'employeur à lui rembourser le montant de 1.740,66 € à titre d'indemnités de chômage, qu'il a déclaré avoir versées à PERSONNE1.), avec les intérêts légaux tels que de droit.

Par jugement rendu contradictoirement le 23 octobre 2023, le tribunal du travail a déclaré la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme, s'est déclaré compétent pour en connaître, a donné acte à l'ETAT de sa demande et, avant tout autre progrès en cause, a admis l'employeur à prouver par témoins les faits suivants :

«

- *Monsieur PERSONNE1.) ne possède pas les compétences professionnelles requises pour le poste occupé tout comme il fait preuve d'un manque d'engagement et de sérieux au travail.*

*Pendant la période du 25/03 / 29.03 au 31.03.2021 du 23 au 31.08.2021, du 14 au 24.09.2021 et le 10.10.2021, il a mis 24 jours pour refaire les joints du pavé dans la ADRESSE4.) » à ADRESSE2.) sur une longueur de 144 mètres, un travail qui pourrait être réalisé en 8 jours ouvrables. Il a non seulement remise en cause le sens de ces travaux et en a discuté la décision avec le contremaître Monsieur PERSONNE2.) en date du 29.03.2021 et, puisque cette discussion ne s'est pas déroulée à sa satisfaction, avec Monsieur le Bourgmestre, mais en plus le travail exécuté a été mal fait.*

- *Monsieur PERSONNE1.) procède à la dégradation / destruction volontaire du matériel ou des autres outils de travail. En janvier 2020, en colère parce qu'il faisait, selon lui, trop froid dans l'atelier communal, les ouvriers laissant toujours la porte entre l'atelier et la salle de séjour (la porte était fixée à un support pour*

*éviter qu'elle ne se ferme en cas de courant d'air), il a claqué la porte de l'atelier de telle sorte que la porte était déformée. De même, de son propre chef, il a enlevé le support de fixation au mur.*

*En date du 01.03.2021 Monsieur PERSONNE1.) a roulé volontairement avec un tracteur et une remorque sur des morceaux d'arbres pour endommager le tracteur car les directives de son supérieur hiérarchique Monsieur PERSONNE3.) ne lui convenaient pas.*

- *Monsieur PERSONNE1.), non seulement de contester à tout bout de champ les décisions prises, refuse également d'exécuter les travaux lui confiés et de se conformer aux instructions de ses supérieurs hiérarchiques.*

*En date du 23.12.2020, il était chargé d'aider un collègue de travail à accrocher un film plastique aux fenêtres de la maison ADRESSE5.) et SOCIETE1.) à ADRESSE2.), immeuble appartenant à la Commune, il a délibérément refusé d'exécuter ce travail, non compliqué, en affirmant ne pas savoir comment s'y prendre à 2 personnes ! Suite au refus d'ordre de Monsieur PERSONNE1.), le travail a dû être effectué par deux autres ouvriers.*

*Monsieur PERSONNE1.) critique systématiquement toute décision et initiative de ses supérieurs hiérarchiques prises dans l'intérêts communal et de la bonne entente entre collaborateurs :*

- o *Critique formulée en date du 10.12.2019 quant à la décision de modifier le tracé des tuyaux dans un regard à ADRESSE2.) à proximité du bâtiment de la société SOCIETE2.).*
- o *Remise en question en date du 17.02.2020 quant à la décision de poser une clôture auprès du bâtiment scolaire à ADRESSE6.).*
- o *Contestation et inexécution d'ordre en date du 25.01.2021 de poser des gaines de câbles électriques près de l'immeuble du Précoce à ADRESSE2.) pour raccorder l'installation photovoltaïque, et de les couvrir par du béton et des rangées de pavés.*
- o *Réprimande publique de son supérieur hiérarchique Monsieur PERSONNE4.), en présence d'un collaborateur de la société SOCIETE3.) SA lors d'une visite d'un chantier à ADRESSE7.) (arrêt de bus « bei Bitzesch ») en date du 17.06.2020.*
- *Pendant les 6 mois d'absence de Monsieur PERSONNE1.) dans le cadre du congé parental à temps plein, le climat de travail et la collaboration entre les ouvriers communaux s'est réellement amélioré et Monsieur PERSONNE2.), chef d'équipe, au moment de*

*l'approche du retour prochain de Monsieur PERSONNE1.), a informé officiellement son supérieur hiérarchique, Monsieur PERSONNE3.) qu'il n'est plus disposé à travailler en équipe avec Monsieur PERSONNE1.).*

*En outre les responsables du service technique, Messieurs PERSONNE3.) et PERSONNE4.), se sont adressés au collègue échevinal en demandant de ne pas devoir poursuivre la relation de travail avec Monsieur PERSONNE1.). »*

L'enquête et la contre-enquête ont été tenues le 14 novembre et le 12 décembre 2023.

Statuant en continuation du jugement du 23 octobre 2023 et suite aux mesures d'instruction précitées, le tribunal du travail a, par jugement du 5 février 2024, déclaré régulier le licenciement intervenu le 2 mai 2022 à l'égard de PERSONNE1.), et déclaré non fondées ses demandes indemnitaires.

Il a rejeté la demande de l'ETAT, déclaré non fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la Commune en allocation d'une indemnité de procédure et a laissé les frais et dépens à charge de PERSONNE1.).

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement reprochés à PERSONNE1.) est établi au vu des dépositions des témoins PERSONNE4.), PERSONNE3.), PERSONNE5.), PERSONNE6.), PERSONNE2.) et PERSONNE7.) et que les manquements établis à l'encontre du salarié sont dans leur ensemble de nature à compromettre définitivement la relation de confiance qui doit exister entre l'employeur et son salarié.

Par acte d'huissier de justice du 15 mars 2024, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 5 février 2024.

PERSONNE1.) conclut aux termes de ses conclusions de synthèse, par réformation, à voir déclarer abusif le licenciement et à voir condamner la Commune à lui payer, outre les intérêts au taux légal, la somme de 19.100 € au titre de dommages-intérêts dont 15.600 € en réparation de son préjudice matériel et 3.500 € au titre de réparation de son préjudice moral.

Il réclame par ailleurs à voir condamner la Commune à lui payer une indemnité de procédure de 3.500 € pour les deux instances et aux frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de l'avocat à la Cour concluant et à voir déclarer l'arrêt à intervenir commun à l'ETAT.

La Commune sollicite la confirmation du jugement entrepris et réclame une indemnité de procédure de 3.500 € pour l'instance d'appel.

L'ETAT dit exercer son recours en vertu de l'article L.521-4 (5) du Code du travail et demande à voir condamner principalement l'employeur, et subsidiairement le salarié à lui rembourser, outre les intérêts, la somme de 1.740,66 € qu'il dit avoir versée à PERSONNE1.) pour la période allant du 17 août 2022 au 31 août 2022.

Il réclame par ailleurs la condamnation de la partie malfondée au litige aux frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de l'avocat concluant, sur ses affirmations de droit.

### Discussion

#### Quant au licenciement de PERSONNE1.)

L'appelant reproche au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que l'employeur n'a pas rapporté la preuve du caractère réel et sérieux des motifs invoqués à l'appui de son licenciement. Concernant le reproche tenant à la prétendue insuffisance professionnelle de l'appelant, plusieurs témoins auraient indiqué que le travail de PERSONNE1.) a toujours bien été exécuté. L'appelant ajoute que l'insuffisance professionnelle lui reprochée ne porterait sur aucun fait précis. Il soutient par ailleurs qu'en déclarant lors de son audition « qu'un groupe de 5 à 6 ouvriers aurait demandé une entrevue auprès du collègue des bourgmestre et échevins pour annoncer qu'ils refusaient à l'avenir de travailler avec PERSONNE1.) », le témoin PERSONNE3.) aurait « menti sous la foi du serment ».

Ni le témoin PERSONNE3.), ni le témoin PERSONNE4.) n'auraient ensuite été en mesure de faire des déclarations au sujet du reproche fait à l'appelant d'avoir volontairement endommagé un tracteur de la Commune.

Le motif tenant aux prétendus refus d'exécution des travaux ne serait pas non plus établi, aucun des témoins entendus n'ayant été en mesure de faire des déclarations précises quant aux incidents qui se seraient déroulés les 10 décembre 2019, 17 février 2020 et 25 janvier 2021.

PERSONNE1.) se réfère ensuite aux certificats médicaux établis par le Dr PERSONNE8.) afin d'établir qu'il aurait régulièrement été dénigré par ses supérieurs hiérarchiques, et qu'il aurait « souffert de cette situation intenable », raison pour laquelle il aurait dû se faire soigner par un médecin spécialiste en psychiatrie.

Le licenciement serait en conséquence, par réformation, à déclarer abusif.

La Commune renvoie aux dépositions des témoins PERSONNE3.), PERSONNE4.), PERSONNE2.), PERSONNE5.), PERSONNE7.), PERSONNE9.) et PERSONNE6.) qui seraient de nature à établir les insuffisances professionnelles, les refus d'ordre et les insubordinations de PERSONNE1.) à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques. Il se dégagerait par ailleurs de ces dépositions que l'ambiance au sein de l'équipe à laquelle l'appelant était affecté se serait améliorée à partir du moment où PERSONNE1.) n'en faisait plus partie.

### Appréciation de la Cour

En l'occurrence, la Commune invoque quatre catégories de reproches à l'égard de PERSONNE1.), à savoir 1) l'insuffisance professionnelle, 2) la dégradation/destruction volontaire du matériel ou des autres outils de travail, 3) les refus d'ordre et les critiques systématiques de toute décision et initiative de ses supérieurs hiérarchiques, et 4) le manque de respect à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques.

En ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, l'article L.124-11 (1) du Code du travail dispose que : *« est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service »*.

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique. Le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture. La cause sérieuse est celle qui revêt un caractère de gravité telle qu'elle rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

La Cour constate qu'aucun des témoins entendus lors de l'enquête n'a été en mesure de fournir des indications quant au reproche fait à PERSONNE1.) d'avoir volontairement détruit un tracteur, respectivement ses outils de travail.

La réalité de ce motif n'est dès lors pas établie.

L'employeur reproche ensuite à son salarié de ne pas « *posséder les compétences professionnelles requises pour le poste qu'il a occupé* », étant donné qu'il aurait mis 24 jours, pendant la période allant du 25.03 /29.03 au 31.03.2021, du 23 au 31.08.2021, du 14 au 24.09.2021 et le 10.10.2021, pour refaire les joints du pavé dans la ADRESSE4.) » à ADRESSE2.) sur une longueur de 144 mètres, tandis que ce travail aurait pu être réalisé en huit jours ouvrables.

L'insuffisance professionnelle peut être considérée comme une cause réelle et sérieuse pour justifier un licenciement en l'absence de toute faute particulière du salarié. Il faut cependant que cette insuffisance soit étayée par des faits répétitifs s'étalant sur une certaine durée.

Contrairement à ce qui fut retenu par le tribunal du travail, la Cour retient que le fait reproché à l'appelant tenant à l'insuffisance professionnelle est un fait isolé qui ne s'est déroulé que sur une courte période.

La Cour retient, contrairement à l'opinion du tribunal du travail, sans qu'il y ait lieu d'analyser le caractère réel de ce motif, qu'il est aussi bien à lui seul, qu'ensemble avec d'autres motifs, dépourvu de cause sérieuse.

Concernant le motif tenant aux refus d'ordre reprochés à PERSONNE1.), l'employeur fait état d'incidents qui se seraient produits en date des 23 décembre 2020, et 25 janvier 2021.

Le témoin PERSONNE3.), ingénieur et chef de service au sein de la Commune, a déclaré lors de son audition, ne pas être en mesure de faire des déclarations en ce qui concerne les faits du 23 décembre 2020.

Le témoin PERSONNE4.), ingénieur technicien auprès de la Commune a déclaré, concernant ce fait, avoir « *demandé à deux ouvriers, dont PERSONNE1.) de réaliser « un film en plastique aux fenêtres pour protéger le chantier du froid* », mais que l'appelant aurait « *refusé l'ordre en question et deux autres ouvriers ont dû réaliser la tâche* ». Le témoin précise toutefois ne pas avoir été personnellement présent lorsque PERSONNE1.) a refusé l'ordre. Si le témoin PERSONNE7.) a déclaré que PERSONNE4.) l'a contacté « *pour me dire que PERSONNE1.) n'a pas fait ou ne voulait pas faire les travaux consistant dans la pose d'un film en plastique aux fenêtres d'un immeuble* » et qu'il a « *exécuté lui-même les travaux à la demande de Monsieur PERSONNE10.)* », le témoin précise toutefois ne pas avoir été présent lorsque PERSONNE1.) a refusé « cet ordre ».

La Cour retient que ni le témoin PERSONNE4.), ni le témoin PERSONNE7.) n'ont personnellement assisté à l'incident du 23

décembre 2020 lors duquel PERSONNE1.) aurait refusé d'exécuter les travaux qui lui avaient été confiés. Le témoignage de PERSONNE4.) consistant à dire que PERSONNE1.) « *a refusé l'ordre en question* », constitue un témoignage indirect, qui en l'absence d'autres éléments du dossier confortant cette déposition, ne présente pas les garanties de crédibilité suffisantes. Contrairement à ce qu'a retenu le tribunal du travail, ce grief n'est dès lors pas établi.

Concernant l'incident du 25 janvier 2021, le témoin PERSONNE3.) a indiqué avoir « *donné l'instruction de poser des gaines et câbles électriques (...), demandé pour des raisons de sécurité de poser du pavé au-dessus des gaines mais que PERSONNE1.) refusait de réaliser ces travaux et quittait le chantier sans le terminer* ». Le témoin s'est rappelé que « *PERSONNE5.), un autre collègue de l'équipe a, par la suite terminé le chantier seul* ».

La déposition que ci-dessus relatée n'a pas été éternuée lors de la contre-enquête. Elle est au contraire confirmée par celle des témoins PERSONNE5.) et PERSONNE6.). PERSONNE5.) a en effet déclaré se rappeler d'un incident qui s'est produit le 25 janvier 2021, lors duquel PERSONNE1.) a refusé de poser des câbles et a quitté le chantier. Le témoin PERSONNE6.) a confirmé que lorsque PERSONNE4.) a donné l'ordre aux salariés, dont PERSONNE1.), „*das Ganze mit Beton, Band und Pflastersteinen zu verschliessen, Herr PERSONNE1.) war hiermit nicht einverstanden, er sagte konstant dass dies falsch sei*“.

Le témoin PERSONNE3.) a par ailleurs déclaré que « *PERSONNE1.) critiquait de façon générale les ordres de ses supérieurs et mettait en cause les travaux à réaliser* ». Le témoin s'est rappelé d'un fait du 10 décembre 2019 lorsque PERSONNE1.) « *a critiqué les travaux relatifs à la modification du tracé d'un canal* », de même que « *les travaux de renouvellement de la clôture près du bâtiment à ADRESSE8.)* ».

Le refus d'ordre du 25 janvier 2021, ensemble les critiques systématiques de PERSONNE1.) par rapport aux instructions et décisions de l'employeur sont dès lors établis.

La Cour approuve ensuite le tribunal du travail en ce qu'il a retenu que le reproche fait à PERSONNE1.) d'avoir manqué de respect à ses supérieurs hiérarchiques est établi sur base des déclarations des témoins PERSONNE4.), PERSONNE7.) et PERSONNE6.).

En effet, concernant l'incident du 17 juin 2020, le fait pour PERSONNE1.) de s'être montré agressif envers son supérieur hiérarchique et d'avoir crié au vu et au su de toute son équipe et de deux autres salariés de la Commune « *er solle sofort die Baustelle verlassen, diese wäre abgesperrt und man dürfe nicht auf eine*

*abgesperrte Baustelle eindringen* », est un comportement inacceptable et de nature à saper l'autorité de PERSONNE4.). Le fait que les travaux qui avaient à l'époque été confiés à l'appelant n'aient le cas échéant pas été achevés, ne justifie pas le comportement irrespectueux de PERSONNE1.) à l'égard de son supérieur hiérarchique, d'autant plus qu'il résulte des dépositions des témoins PERSONNE7.), PERSONNE6.) et PERSONNE4.), que ce dernier n'avait rien endommagé.

Le témoin PERSONNE6.) a ensuite déclaré se rappeler d'un incident du 1<sup>er</sup> mars 2021, en rapport avec l'endommagement d'un tracteur. Le témoin précise que *„(...) wir haben uns an Herrn PERSONNE3.) gewendet um diesen zu bitten die Waldarbeiter zu beauftrage mit dem Traktor mit Kranvorrichtung uns zu helfen. Dieses Gespräch lief aus dem Ruder. Herr PERSONNE1.) hat gebrüllt und Herr PERSONNE10.) angefahren er würde nicht mit ihm reden, sondern mit Herrn PERSONNE3.) (...)*“.

La Cour retient que les manquements établis à l'égard de PERSONNE1.) justifient son licenciement avec préavis, et ce sans qu'il soit besoin d'analyser si lors de l'absence de l'appelant pendant son congé parental, l'entente entre les autres salariés de son équipe s'est améliorée. Cette circonstance est en tout état de cause sans pertinence quant au bienfondé du licenciement de PERSONNE1.).

Le jugement entrepris est par conséquent à confirmer en que le tribunal du travail a déclaré régulier le licenciement avec préavis de PERSONNE1.), quoique partiellement pour d'autres motifs.

#### Quant au recours de l'ETAT

Au vu de l'issue du litige et des dispositions de l'article L.521-4 (6) du Code du travail, la demande en remboursement des indemnités de chômage formulée par l'ETAT, agissant ès-qualités, à l'égard de la Commune a été rejetée à bon droit par le tribunal du travail.

La demande de l'ETAT pour autant qu'elle est dirigée en ordre subsidiaire en appel contre le salarié est à rejeter, motif pris que contrairement à ce qui est le cas dans l'hypothèse d'un licenciement avec effet immédiat pour motif grave, l'ETAT ne dispose d'aucun recours légal contre le salarié lorsque le licenciement avec préavis est déclaré régulier, comme en l'espèce.

#### Quant aux indemnités de procédure

Eu égard à l'issue du litige, c'est à juste titre que le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance.

Au vu du sort réservé à son appel, PERSONNE1.) ne saurait prétendre à l'allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Il serait inéquitable de laisser à la charge exclusive de la Commune l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'elle était tenue d'exposer pour l'instance d'appel et il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 €.

### **PAR CES MOTIFS**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

**confirme** le jugement entrepris,

dit non fondée la demande subsidiaire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure,

condamne PERSONNE1.) à payer à l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE ADRESSE2.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de cette instance.