

N° 904/2019  
du 21 juin 2019

**Audience publique du vingt-et-un juin deux mille dix-neuf**

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit

dans la cause entre

**A.**, né le (...), demeurant à L-(...), (...),

**partie demanderesse**, comparant par Maître Daniel BAULISCH, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch ;

et

**l'association sans but lucratif ASBL1.) a.s.b.l.**, établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro F (...),

**partie défenderesse**, comparant par Maître Déborah SUTTER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg ;

en présence de :

**l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi**, L- 1352 Luxembourg 4, rue de la Congrégation ;

**partie intervenante**, comparant par Maître Steve ROSA, en remplacement de Maître Lucien WEILER, les deux avocats à la Cour, demeurant à Diekirch.

=====

**Composition :**

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch  
DIEDENHOFEN Nico, demeurant à Berdorf, assesseur-salarié  
FAUTSCH Victor, demeurant à Wiltz, assesseur-employeur

les deux dûment assermentés  
SCHACKMANN Sandra, greffier

---

FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 3 octobre 2016, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du vendredi, 4 novembre 2016 à 9.45 heures, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 4 novembre 2016, l'affaire fut refixée au 17 février 2017 et après quelques remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 17 mai 2019 de sorte que les débats eurent lieu comme suit :

Maître Daniel BAULISCH, représentant la partie demanderesse, donna lecture de la requête introductive de l'instance et exposa le sujet de l'affaire.

Maître Déborah SUTTER, représentant la partie défenderesse, fut entendue en ses moyens de défense.

Maître Steve ROSA, représentant l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, fut entendu en ses revendications.

L'affaire fut ensuite refixée à l'audience publique du 24 mai 2019 lors de laquelle Maître Daniel BAULISCH et Maître Déborah SUTTER furent réentendus en leurs moyens et conclusions.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été refixé

l e j u g e m e n t q u i s u i t :

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 3 octobre 2016, A.) demanda la convocation de l'association sans but lucratif ASBL1.) (ci-après ASBL1.) à comparaître devant le tribunal du travail de et à Diekirch aux fins de voir de voir principalement constater le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat intervenu le 11 juillet

2016 à son égard, subsidiairement voir déclarer irrégulier ce licenciement, et de voir condamner principalement son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

Indemnité de préavis	32.747,64.-euros,
Indemnité de départ	10.915,88.-euros,
Dommage matériel	32.747,64.-euros,
Dommage moral	7.500.-euros,

---

Total : 83.911,16.-euros,

avec les intérêts légaux à partir du 11 juillet 2016, jour du licenciement, sinon à partir du 3 octobre 2016, date de la demande en justice jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, il réclame l'allocation des montants suivants :

Indemnité pour irrégularité formelle	5.457,94.-euros,
Dommage moral	7.500.-euros,

---

Total : 12.957,94.-euros,

avec les intérêts légaux à partir du 11 juillet 2016, jour du licenciement, sinon à partir du 3 octobre 2016, date de la demande en justice jusqu'à solde.

La requête tend encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.950.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, la majoration du taux d'intérêt et à l'exécution provisoire du jugement.

Par la même requête, le requérant a demandé la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DELUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du fonds pour l'emploi.

A l'audience du 17 mai 2019, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a demandé acte de sa demande en remboursement du montant de 27.577,33.-euros, versé à titre d'indemnités de chômage à A.) pour la période de juillet 2016 à janvier 2017.

Acte lui en est donné.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

- Faits :

A.) a, par contrat à durée indéterminée du 19 décembre 2003, prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 2004, été engagé par l'association sans but lucratif « ASBL1'.) ».

Par décision de l'assemblée générale extraordinaire du 3 avril 2007, l'association a changé de dénomination sociale pour devenir « ASBL1.) », ci-après ASBL1.).

Par courrier recommandé du 11 juillet 2016, le ASBL1.) a résilié le contrat de travail de A.) avec effet immédiat, courrier de licenciement conçu ans les termes suivants :

(...)

Moyens et prétentions des parties :

A.) soulève en premier lieu, l'irrégularité du licenciement en se basant pour ce faire sur la convention collective de travail pour employés privés du secteur d'aide et de soins et du secteur social et plus précisément sur l'article 6 de cette convention collective.

Il estime que l'employeur serait resté en défaut malgré les dispositions en ce sens de la convention collective mentionnée ci-avant, d'organiser un entretien préalable avant le congédiement dont il a fait l'objet en date du 11 juillet 2016.

Il demande de ce fait au tribunal de lui allouer la somme de 5.457,94.-euros, correspondant à un mois de salaire.

Il conteste ensuite la précision de la lettre de licenciement, ainsi que le caractère réel et sérieux des motifs y invoqués et demande de ce fait au tribunal de déclarer le congédiement dont il a fait l'objet abusif.

La partie défenderesse de son côté soutient que le licenciement du requérant serait justifié et qu'il serait de ce fait à débouter de toutes ses demandes.

Elle considère en premier lieu que le délai d'un mois pour invoquer les faits aurait été suspendu en raison de la maladie de A.). Après l'écoulement du délai de vingt-six semaines de maladie, elle aurait été en droit de licencier le requérant avec effet immédiat.

Elle estime ensuite que la lettre de motivation satisferait aux exigences de précision requises par la Loi.

Les reproches adressés à A.) seraient encore réels et de surcroît sérieux, et justifieraient amplement le licenciement avec effet immédiat du salarié.

Elle se base pour établir la réalité des faits sur plusieurs attestations testimoniales et formule une offre de preuve.

A titre subsidiaire, elle conteste les demandes indemnitaires du requérant, soutenant que le requérant serait resté en défaut de rechercher activement un nouveau poste salarié, de sorte que la demande relative au dommage matériel devrait être déclarée non fondée.

En ce qui concerne le dommage moral réclamé, elle estime que le certificat médical versé en cause serait à écarter pour défaut de valeur probante.

En ce qui concerne l'irrégularité formelle soulevée par le requérant, elle estime que la convention collective invoquée ne lui serait pas applicable, alors qu'elle n'employait pas 150 salariés.

Elle demande partant au tribunal de déclarer cette demande non fondée.

Finalement elle conteste l'indemnité de procédure réclamée tant en son principe qu'en son quantum.

A.) soutient en termes de réplique que les attestations testimoniales invoquées n'établissent pas les faits que son ancien employeur lui reproche. Il demande au tribunal de ne pas faire droit à l'offre de preuve et demande de limiter la demande de l'ETAT.

Motifs de la décision :

Quant à la régularité du licenciement avec effet immédiat

- Quant à la précision des motifs

Conformément à l'article L.124-10 (3) du code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

En cas de résiliation immédiate du contrat de travail pour motifs graves, l'indication du ou des motifs du congédiement doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permet d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Dans son courrier de licenciement, la partie défenderesse reprend dans un premier temps, les finalités et les missions du **ASBL1.)** en détaillant longuement les différentes phases du « JobPilot » pour reprocher ensuite cinq ensembles de faits à **A.)**.

Elle lui reproche ainsi dans sa première partie dédiée aux « Plaintes de harcèlement sexuel émanant de demandeurs d'emploi et propos racistes et discriminatoires », deux sous-ensembles, à savoir les avances et les propos racistes dont Madame **B.)** fait état, ainsi que les faits en relation avec le témoignage indirect de Madame **C.)**.

Le tribunal de ce céans constate que l'employeur indique en ce qui concerne le premier sous-ensemble, les propos précis de la part du salarié ainsi que la période de temps lors de laquelle ces faits ont prétendument eu lieu. Ces reproches étant indiqués avec la précision requise, il y a lieu de les retenir.

En revanche, le fait exposé par Madame C.), ne reprend ni les circonstances de temps, ni l'identité de la femme qui a fait état du chantage de la part de A.), et impliquant selon ce témoin, la demande de la part du salarié de lui faire une fellation.

Ce fait est partant à écarter pour défaut de précision.

En ce qui concerne le second ensemble de faits en relation avec le « comportement agressif envers les supérieurs hiérarchiques en présence des collègues de travail », le tribunal estime que ces faits sont indiqués avec la précision nécessaire, l'employeur ayant pris le soin d'indiquer les circonstances exactes des faits, l'identité des personnes présentes, ainsi que les propos tenus.

L'employeur fait ensuite, dans une troisième section dédiée aux « graves négligences professionnelles et non-respect du contenu et du programme de formation JobPilot », état des fautes mises en exergue lors de plusieurs ateliers.

Ainsi en ce qui concerne l'atelier « Organisation », l'employeur indique tant les circonstances de lieux que de temps, la personne impliquée que les faits constatés. Ces faits sont partant à retenir.

En ce qui concerne l'atelier « CV », l'employeur indique de nouveau l'objectif de l'atelier, pour ensuite préciser les faits constatés, les personnes impliquées ainsi que les dates des différents faits. Ces faits, à part les manquements lui reprochés en relation avec la préparation de la session-photo, ont encore été indiqués avec la précision requise.

En relation avec l'atelier « Lettre de motivation », l'employeur reprend encore le but de l'atelier, pour ensuite revenir de façon générale aux manquements de A.), manquements qu'il précise ensuite par la formulation d'exemples précis, en indiquant pour ce faire les dates, ainsi que les personnes impliquées.

A part le fait en relation avec la réunion du 17 février 2016 à laquelle ont assisté 8 conseillers du bureau de l'ADEM de Diekirch, pour lequel ni l'identité des conseillers s'étant plaints du requérant, ni les reproches précis en relation avec le service « urgence » n'ont été indiqués, et les manquements en relation avec la préparation de la session-photo, tous les faits du troisième volet ont été indiqués avec la précision requise par la Loi.

L'employeur lui reproche sous la quatrième section en relation avec la banque de données, à côté des fautes énoncées de façon générale, qu'il n'y a de ce fait pas lieu de retenir pour l'appréciation du bien-fondé, plusieurs exemples de clôtures fautives.

Le tribunal constate à la lecture de cette liste d'exemples qu'à part la clôture du dossier de Madame **B.)** et celle de Madame **D.)**, les manquements sont énoncés de façon précise, en reprenant à chaque fois, la date de la clôture et le fait précis, reproché à **A.)**.

Finalement l'employeur lui reproche dans le cinquième volet de la lettre de licenciement, en tant que responsable des locaux, la gestion et l'entretien désastreux des locaux du **ASBL1.)** de **LIEU1.)**. L'employeur fournit là encore la date de constatation des faits, ainsi que les faits précis, de sorte qu'il y a encore lieu de tenir compte de ces faits pour l'appréciation du bien-fondé du licenciement.

Après l'analyse de la précision, il y a lieu de procéder à l'analyse de la gravité des fautes retenues ci-avant.

- Quant à la gravité des fautes reprochées

Aux termes de l'article L. 124-10 du code du travail, « (1) Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Le salarié licencié conformément à l'article qui précède ne peut valoir le droit à l'indemnité de départ visée à l'article L. 124-7.

(2) Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout acte ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement. ».



L'article 124-10 (6) du code du travail dispose que « Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. »

Il résulte des pièces soumises à l'appréciation du tribunal que le requérant s'est trouvé en congé de maladie à partir du 4 janvier 2016 jusqu'au 7 août 2016.

Par application combinée des paragraphes 3 et 5 de l'article L.121-6 (5) du code du travail, l'employeur retrouve son droit de procéder à la résiliation du contrat de travail du salarié après l'expiration de la période de vingt-six semaines à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

Dans la mesure où le délai de vingt-six semaines retenu ci-avant, était venu à échéance, le 11 juillet 2016, l'employeur a valablement pu licencier **A.)**.

**A.)** se trouvant en incapacité de travail dûment constatée à partir du 4 janvier 2016, le délai d'un mois pour invoquer une faute grave a été suspendu à partir de cette date.

Le tribunal constate que Madame **B.)** a indiqué le 22 octobre 2015 vouloir parler à Madame **E.)** lors du Jobdag organisé à la (...).

Dans la mesure où une réunion officielle a été organisée le 26 janvier 2016 pour faire entendre Madame **B.)**, il y a lieu de retenir que l'employeur a été informé à cette date de l'étendu et du détail des reproches que Madame **B.)** faisait au requérant. Ces faits ont partant valablement pu être invoqués à l'appui du congédiement.

Les faits sont par ailleurs établis sur base de l'attestation testimoniale d' **B.)** et de l'attestation testimoniale de **E.)**.

Ainsi il résulte de l'attestation testimoniale d'**B.)** que « Monsieur **A.)** me faisait des avances toujours, qu'il avait besoin d'un massage et de détente, il me disait que je sentais bien et que j'étais propre, que mon mari avait de la chance de m'avoir et que j'étais probablement chaude, il me lançait des regards et remarques subtils, il voulait me fixer des rendez-vous entre midi. »

Elle atteste encore que « Monsieur **A.)** n'aimait pas travailler avec des personnes de couleur noir parce qu'ils étaient lents et non plus avec des portugais parce qu'ils étaient sales. »

Le tribunal considère à la lecture de ces attestations testimoniales, qu'il n'y a plus lieu de passer par une enquête. Cette mesure a d'ailleurs été contestée par le requérant, qui aurait pu, faut-il le relever, utiliser cette mesure d'instruction pour obtenir la confrontation avec ce témoin.

Ces faits justifient dans la situation spéciale de A.), en tant que responsable du bureau de l'association sans but lucratif ASBL1.), association sociale ayant comme but de soutenir à plusieurs niveaux les personnes se trouvant souvent dans une situation précaire, le licenciement de ce dernier.

Le tribunal de ce céans considère qu'en faisant ces déclarations de surcroît publiquement lors d'une formation, le requérant, de surcroît en sa qualité de responsable du bureau de LIEU1.), a non seulement commis des faits susceptibles d'avoir une qualification pénale, mais a encore gravement mis en cause l'image et la mission de son employeur.

Dans ces circonstances, le licenciement avec effet immédiat intervenu le 11 juillet 2016 est à déclarer justifié et A.) est à débouter purement et simplement de ses demandes indemnitaires.

#### Quant à l'irrégularité formelle du licenciement

La partie défenderesse sans contester l'applicabilité de la convention collective soutient qu'elle n'avait pas à organiser un entretien préalable au sens de l'article L.124-2 du code du travail, alors qu'elle n'employait pas plus de 150 salariés.

Aux termes de l'article 8 qui a trait à la résiliation du contrat de louage de service, la convention collective de travail pour employés privés du secteur d'aide et de soins et du secteur social, retient que « la résiliation du contrat à durée indéterminée pourra avoir lieu sous la forme prévue par l'article L.124-1 et suivants du code du travail.

Avant tout licenciement avec préavis ou pour faute grave, l'employeur est tenu de convier le salarié à un entretien préalable, tel que prévu à l'article L.124-2 du code du travail, quel que soit le nombre de ses salariés. »

Dans la mesure où cette disposition prévoit expressis verbis « quel que soit le nombre de ses salariés », la partie défenderesse était tenue d'organiser un entretien préalable au licenciement.

Par analogie, et ce alors que le texte de la convention reste muette au sujet de l'indemnisation, il y a lieu par application des dispositions du code du travail,

de déclarer la demande A.) fondée pour le montant de 5.457,94.-euros, correspondant à un mois de salaire.

Restant toutefois en défaut de justifier d'un dommage moral en raison de cette irrégularité, le requérant est à débouter de cette demande.

#### Quant à l'indemnité de procédure

Restant en défaut de justifier l'iniquité requise par le texte, le requérant est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

#### Quant à la majoration du taux d'intérêt

Conformément à la demande du requérant, il y a lieu d'ordonner la majoration de trois points du taux de l'intérêt légal à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification du jugement.

#### Quant à l'exécution provisoire

En application de l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision, s'il s'agit de salaires échus.

Le montant alloués à titre d'indemnité pour irrégularité formelle ne constitue pas une créance salariale, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire à l'égard de cette condamnation.

#### **Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**

Il résulte des conclusions soumises que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a demandé acte qu'il demande la condamnation de la partie

mal fondée au litige à lui régler la somme de 27.577,33.-euros à titre des indemnités de chômage versées à A.).

L'article L.521-4 (6) du code du travail prévoit que « le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié (...) condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision. »

En l'espèce, le licenciement avec effet immédiat intervenu le 11 juillet 2016 à l'égard de A.) a été déclaré justifié, de sorte que la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG dirigée contre ce dernier est à déclarer fondée.

Le tribunal condamne partant A.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant réclamé de 27.577,33.-euros avec les intérêts légaux à partir du 17 mai 2019, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

<b>reçoit</b>	la demande en la forme ;
<b>se déclare</b>	compétent pour en connaître ;
<b>déclare</b>	régulier le licenciement avec effet immédiat notifié en date du 11 juillet 2016 à A.) ;
<b>déclare</b>	non fondée la demande de A.) en relation avec l'indemnité de préavis ;

- déclare** non fondée la demande de A.) en relation avec l'indemnité de départ ;
- déclare** non fondée la demande de A.) en relation avec le préjudice matériel ;
- déclare** non fondée la demande de A.) en relation avec le préjudice moral ;
- déclare** fondée la demande de A.) en relation avec l'irrégularité formelle du licenciement et fixe l'indemnité devant lui revenir de ce chef au montant de 5.457,94.-euros ;
- condamne** l'association sans but lucratif «ASBL1.)» à payer à A.) de ce chef la somme de 5.457,94.-euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 3 octobre 2016 jusqu'à solde,
- ordonne** la majoration de trois points du taux de l'intérêt légal à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification du présent jugement;
- dit** qu'il n'y a pas lieu de prononcer l'exécution provisoire du jugement ;
- déclare** fondée, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG pour le montant de 27.577,33.-euros ;
- condamne** A.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, le montant de 27.577,33.-euros avec les intérêts légaux à partir du 17 mai 2019, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- déclare** non fondée la demande de A.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- condamne** les deux parties, chacune pour moitié, aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Claude METZLER, Juge de paix de et à Diekirch, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assistée de la greffière Sandra SCHACKMANN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Diekirch, et qui ont signé le présent jugement.

Claude METZLER

Sandra SCHACKMANN