

**Audience publique du lundi, vingt-huit juin deux mille vingt-et-un**

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.), sans état actuel connu, demeurant à RO-(...),

**partie demanderesse**, comparant par Maître Adriana-Steluta MARINCA, avocat, demeurant à Luxembourg,

e t :

**la société anonyme de droit luxembourgeois SOC.1.**), établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

**partie défenderesse**, comparant par Maître Daniel CRAVATTE, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

**ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, 4, rue de la Congrégation, à L-1352 Luxembourg,

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

---

---

**COMPOSITION :**

**SCHMITZ Marie-Thérèse**, juge de paix directeur adjoint, Conseiller honoraire à la Cour d'Appel, président du tribunal du travail de Diekirch

**BLUM John**, demeurant à (...), assesseur-salarié

**BERWICK Guy**, demeurant à (...), assesseur-patron

les deux dûment assermentés

**GODART Alain**, greffier

---

---

**FAITS :**

Suivant une requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Diekirch en date du 10 février 2021, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le

tribunal du travail de Diekirch, à l'audience publique du lundi, 8 mars 2021 à 9 heures du matin, 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 8 mars 2021, l'affaire fut refixée au 31 mai 2021 pour plaidoiries où elle fut utilement retenue, de sorte que les débats eurent lieu comme suit :

Maître Adriana-Steluta MARINCA, représentant la partie demanderesse, donna lecture de la requête introductive de l'instance et exposa l'affaire.

Maître Daniel CRAVATTE, comparant pour la partie défenderesse, fut entendu en ses moyens et défenses.

Maître Charles WEILER, en remplacement de Maître Lucien WEILER, représentant l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, fut entendu.

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

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

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Diekirch le 10 février 2021, **A.)** a régulièrement fait convoquer devant le Tribunal du Travail de céans la société anonyme de droit luxembourgeois **SOC.1.)** pour lui réclamer suite à son licenciement avec effet immédiat qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- indemnité de préavis (2 mois)	5.260,70 €
- préjudice matériel (six mois)	15.780,00 €
- préjudice moral	2.000,00 €
- congé non pris	<u>p.m.</u>
TOTAL :	23.040,70 € + p.m.

Il a encore demandé à voir enjoindre à la partie défenderesse de lui communiquer le certificat de travail en bonne et due forme ainsi que l'attestation patronale U1 dûment remplie se rapportant à l'année 2020, dans un délai de trois jours à compter de la décision à intervenir, sous peine d'une astreinte de 250.- € par jour de retard et par document. Il a finalement sollicité l'allocation du montant de 1.000.- € à titre d'indemnité de procédure au vœu de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par la même requête, **A.)** a sollicité la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

A l'audience publique du 31 mai 2021, **A.)** demande acte de la réduction de la période de référence à la base de son dommage matériel à deux mois et demi étant donné qu'il a retrouvé un nouvel emploi en date du 1<sup>er</sup> mars 2021.

Il y a lieu de lui donner acte de la réduction de sa demande en allocation de dommages et intérêts pour préjudice matériel.

**A.)** expose avoir été engagé par la société anonyme de droit luxembourgeois **SOC.1.)** suivant contrat de travail à durée indéterminée signé le 27 janvier 2020 en qualité de chauffeur international et que l'employeur a, par lettre recommandée du 24 décembre 2020, résilié son contrat de travail avec effet immédiat.

Il soutient notamment que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement du 24 décembre 2020 sont formellement contestés quant à leur précision et à leur matérialité. De plus, les motifs ne seraient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

### Le licenciement

Par lettre recommandée du 24 décembre 2020, la société anonyme de droit luxembourgeois **SOC.1.)** a procédé au licenciement avec effet immédiat du salarié dans les termes suivants :

« (...) »

- la précision des motifs

**A.)** fait valoir que les motifs invoqués à la base du licenciement ne seraient pas libellés de façon suffisamment précise.

Aux termes de 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. Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il est de jurisprudence que « la précision des motifs invoqués à l'appui du licenciement doit d'une part permettre au salarié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice, d'autre part empêcher l'auteur de la résiliation de faire état a posteriori de motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture et permettre aux juridictions

d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs énoncés dans la lettre de licenciement».

A la lecture de la lettre de licenciement le tribunal retient que les reproches y figurant, à savoir le fait d'avoir procédé à un enregistrement sur le terrain privé de la société **SOC.1.)** malgré interdiction formelle de l'employeur et d'avoir diffusé ledit enregistrement sur **SITE.)**, publication portant atteinte à l'image de la société et violant l'obligation de loyauté, sont énoncés avec la précision suffisante exigée par la loi.

- la réalité et la gravité des motifs

Aux termes de l'article L. 124-10 du Code du travail est considéré comme constituant un motif grave (...) tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

L'employeur a reproché au salarié d'avoir, malgré interdiction formelle de l'employeur, filmé un autre salarié, qui afin de manifester ses revendications financières était grimpé sur un arbre, se trouvant sur le parking de la société, d'avoir publié ce film sur **SITE.)** avec un commentaire, portant atteinte à l'image de la société, et d'avoir en plus partagé la vidéo sur les réseaux sociaux.

Le salarié fait notamment valoir que son licenciement ne pourrait être fondé sur un motif tiré de sa vie privée qui relèverait de sa liberté d'expression protégée par l'article 10 de la CEDH. En outre, il affirme ne pas avoir tenu des propos outrageants à l'égard de son employeur ni avoir eu l'intention de lui nuire. Il soutient en outre que les faits ne sont pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il est de jurisprudence que le salarié « est tenu d'une obligation de loyauté et de fidélité vis-à-vis de son employeur. L'obligation de bonne foi est en effet sous-jacente à l'exécution de toute relation contractuelle. Elle dicte à chacune des parties une obligation de tenir compte des intérêts légitimes de l'autre partie et, notamment, de ne pas lui nuire gratuitement. La bonne foi implique également une obligation de loyauté envers l'employeur » (cf. Cour d'appel : 28 mai 2020 CAL-2018-00310 du rôle).

S'agissant du respect de la vie privée, un salarié ne peut en principe, être sanctionné par l'employeur en raison de faits tirés de sa vie personnelle.

Or en l'occurrence, il y a lieu de retenir que le salarié a filmé la vidéo, postée sur **SITE.)**, sur le terrain de l'entreprise **SOC.1.)** et ce malgré interdiction formelle de l'employeur, fait qui ne relève partant pas de sa vie privée et se rattache dès lors à sa vie professionnelle.

Si en principe la liberté d'expression est garantie pour le salarié à l'extérieur et au sein de l'entreprise en vertu de l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, il n'en demeure pas moins que ce droit n'est pas absolu et que tout abus est susceptible d'être sanctionné.

En vertu de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme s'appuyant sur la liberté d'expression de l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme dont l'application a été étendue à la sphère professionnelle dans son ensemble, la CEDH a, dans un arrêt du 12 février 2008 G. c/ Moldavie n° 142277/04, retenu que la divulgation au public par l'employé « de bonne foi » des informations ne doit s'envisager qu'en cas d'impossibilité manifeste d'agir autrement et que la divulgation à la presse peut se trouver être, en dernier ressort, le seul outil du donneur d'alerte pour servir l'intérêt public.

En l'espèce, il n'est pas établi et même pas affirmé, que le film diffusé par le salarié sur son compte de réseau social « **SITE.)** » était seulement accessible à un certain nombre de personnes agréées par lui et composant un groupe fermé.

Il s'ensuit que **SITE.)** doit nécessairement être considéré au regard de sa finalité et de son organisation comme un espace public à défaut d'avoir limité l'accès aux contacts autorisés par lui. Il s'ensuit que des propos tenus par un salarié sur un site internet ouvert au public sont des propos publics non couverts par le respect du droit à la vie privée.

De plus, le fait de diffuser sur internet via son compte personnel **SITE.)** accessible à des tiers une vidéo contenant des images portant atteinte à l'image de l'entreprise et jetant le discrédit sur la société, à savoir un salarié grimant sur un arbre pour protester contre les conditions de travail de la société, information ne servant aucun intérêt public, excède la liberté d'expression et traduit un manquement caractérisé du salarié à son obligation contractuelle de loyauté envers son employeur.

Le licenciement avec effet immédiat intervenu le 24 décembre 2020 est à déclarer régulier et justifié et les demandes du requérant en indemnisation de ses préjudices moral et matériel pour licenciement abusif et en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis sont à rejeter.

#### La remise des documents

**A.)** sollicite la remise de l'attestation patronale (concerne U1) ainsi que le certificat de travail et ce endéans un délai de 3 jours à partir de la notification du jugement à intervenir sous peine d'une astreinte de 250.- € par jour de retard et par document.

Face aux contestations du salarié, la partie défenderesse n'a pas rapporté la preuve d'avoir transmis les documents sollicités au requérant de sorte que la demande en délivrance du certificat de travail visé à l'article L.125-6 du Code du travail ainsi que l'attestation dénommée U1 est à déclarer fondée. Afin d'assurer l'efficacité de cette mesure, il convient d'assortir la condamnation d'une astreinte de 25.- € par jour de retard et par pièce, astreinte étant à plafonner à 250.- €.

#### Le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

Par note versée en date du 9 mars 2021, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal qu'il n'a actuellement pas de revendications à faire valoir.

Il y a lieu de lui en donner acte.

#### L'exécution provisoire

Il n'y a pas lieu de prononcer l'exécution provisoire du présent jugement, les conditions légales n'étant pas remplies en l'espèce.

#### L'indemnité de procédure

La demande de A.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure est à rejeter, la condition d'iniquité n'étant pas remplie en l'espèce.

La société anonyme de droit luxembourgeois SOC.1.) a conclu à l'allocation de la somme de 1.000.- € à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de déclarer la demande reconventionnelle de la société anonyme de droit luxembourgeois SOC.1.) en allocation d'une indemnité de procédure non fondée.

### **PAR CES MOTIFS:**

le tribunal du travail de Diekirch, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

**reçoit** la demande en la forme ;

**donne acte** à A.) de la réduction de sa demande en allocation de dommages et intérêts pour préjudice matériel ;

**déclare** le licenciement avec effet immédiat du 20 décembre 2020 régulier et justifié;

**partant dit non fondées** les demandes de A.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de dommages-intérêts pour licenciement abusif et l'en **déboute** ;

**condamne** la société anonyme de droit luxembourgeois SOC.1.) à remettre à A.) dans le délai d'un mois à partir de la notification du présent jugement l'attestation U1 ainsi

que le certificat de travail, sous peine d'une astreinte de 25.- € pour document et par jour de retard ;

**dit** que la précédente condamnation à l'astreinte cessera tout effet au-delà de la somme totale de 250.- € ;

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG qu'il n'a pas de revendications à formuler;

**rejette** les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**condamne** la société anonyme de droit luxembourgeois **SOC.1.)** aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait, jugé et prononcé à l'audience publique dudit tribunal du travail de Diekirch, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, bei der Aler Kiirch, date qu'en tête et ont le président et le greffier signé le jugement.