

Texte pseudonymisé

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

**Audience publique du lundi, vingt-trois octobre deux mille vingt-trois**

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

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

**partie demanderesse,**

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

et

**l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE BECKERICH**, établie et ayant son siège à L-8523 Beckerich, 6, Dikrecherstrooss, représentée par son collègue des bourgmestre et échevins actuellement en fonctions,

**partie défenderesse,**

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

et

**l'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 Christian BILTGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch, comparant pour la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER, WILTZIUS, BILTGEN sàrl, établie à L-9234 Diekirch, 30, route de Gilsdorf,

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.

=====

**Composition :**

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch  
BLUM John, demeurant à Brandebourg, assesseur-salarié  
FAUTSCH Victor, demeurant à Wiltz, assesseur-employeur  
les deux dûment assermentés  
GODART Alain, greffier

=====

**FAITS :**

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 2 septembre 2022, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 24 octobre 2022 à 9.00 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 24 octobre 2022, l'affaire fut fixée au 19 décembre 2022, pour plaidoiries. Elle fut ensuite remise au 6 février 2023 et après d'itératives refixations, elle fut utilement retenue en date du lundi, 9 octobre 2023 où 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 Marc WALCH, représentant la partie défenderesse, fut entendu en ses moyens de défense.

Maître Christian BILTGEN, en remplacement de Maître Lucien WEILER, représentant l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, fut entendue en ses revendications.

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

### le jugement qui suit:

Par requête déposée en date du 2 septembre 2022 au greffe de la Justice de Paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a régulièrement fait citer son employeur, l'Administration communale de Beckerich pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont il a fait l'objet en date du 2 mai 2022 et pour le voir condamner à lui payer les sommes suivantes :

Dommege matériel :	15.600.-euros ;
Dommege moral :	3.500.-euros ;

---

Total : 19.100.-euros avec les intérêts légaux tels que retenus dans la requête introductive d'instance.

Par la même requête, le requérant demande l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.350.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, la majoration du taux d'intérêt et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Le requérant a encore fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

A l'audience du 9 octobre 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, a informé le tribunal de ce qu'il entend exercer son recours en vertu des dispositions de l'article L.521-4 du Code du travail et de ce qu'il demande la condamnation de l'employeur, à lui rembourser le montant de 1.740,66.-euros à titre des indemnités de chômage, avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il y a lieu de lui en donner acte.

La demande régulière en la forme est à déclarer recevable.

#### Faits :

Le requérant a été engagé suivant contrat à durée déterminée en date du 2 avril 2018 en qualité de salarié par l'Administration communale de Beckerich.

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

Par courrier recommandé du 2 mai 2022, PERSONNE1.) 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 :

\*

\*

\*

\*

\*

\*

\*

« lettre »

Moyens et prétentions des parties

Le requérant conteste la précision des motifs invoqués, ainsi que le caractère réel et sérieux de ceux-ci.

Il demande au tribunal de déclarer le licenciement intervenu abusif et de faire droit à ses demandes au titre des dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral subi.

Il soutient qu'il est suivi psychologiquement en raison du licenciement et qu'il se trouvait au chômage la deuxième moitié du mois d'août 2022. Il aurait retrouvé un nouveau poste de travail à partir du mois de septembre 2022.

La partie défenderesse de son côté estime que la résiliation intervenue serait justifiée. Les motifs dont elle se prévalait auraient été énoncés avec la précision requise.

Ceux-ci seraient également réels et sérieux. A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve pour établir la réalité de ceux-ci.

En ce qui concerne les demandes indemnitaires du requérant, elle fait valoir que le requérant n'aurait subi aucun préjudice matériel, alors qu'il aurait uniquement été en chômage au courant de la deuxième moitié du mois d'août 2022, soit directement après la fin de son préavis prolongé. Il aurait directement retrouvé un nouvel emploi, avec un salaire identique au mois de septembre 2022.

En raison de cette courte durée, durant laquelle il se serait trouvé au chômage, il n'aurait pas pu ressentir une grande anxiété pour son avenir professionnel.

En ordre subsidiaire, elle demande de ramener les montants à de plus justes proportions.

Elle soutient encore que le requérant au fait l'objet de plusieurs avertissements et que les relations étaient tendues, de sorte qu'un licenciement était devenu inévitable.

PERSONNE1.) demande en termes de réplique de ne pas entendre les membres du collège des bourgmestre et échevins en tant que témoins dans le cadre de l'enquête, alors que ceux-ci seraient à considérer comme partie en cause.

### **Motifs de la décision**

#### **Quant à la régularité du licenciement**

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier, si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

L'article L.124-5 (2) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner, si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal du travail 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 du 9 juin 2022, qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

L'employeur rappelle dans un premier temps les fonctions pour lesquelles le requérant a été engagé.

Il reprend ensuite dans une deuxième partie les différents motifs qui lui ont fait prendre la décision de procéder au licenciement du requérant.

Les motifs à la base du licenciement sont pour la grande partie énoncés en de termes précis, répondant au critère de précision tel que requis par la loi et la jurisprudence.

Le tribunal se doit cependant de constater que la partie défenderesse reste en défaut de préciser en bas de la seconde page, les dates des remarques désobligeantes et des appels téléphoniques, et le détail des pressions psychologiques, ainsi que des remarques menaçantes de sorte que ce reproche est à écarter.

Les autres motifs respectent le critère de précision, de sorte qu'il y a lieu de vérifier le caractère réel et sérieux de ceux-ci.

#### Quant au caractère réel et sérieux du motif

L'article L.124-5 (2) du code du travail dispose encore que les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent être réels et sérieux.

La cause réelle doit d'abord être intrinsèquement exacte. Elle doit ensuite constituer la véritable cause de la mesure prise. La cause sérieuse est celle qui ne

permet pas, sans dommage pour l'entreprise, le maintien du salarié dans son emploi.

La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat de travail et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient en vertu de l'article L.124-11 (3) du code du travail à l'employeur.

Ce dernier formule afin d'établir la réalité des faits invoqués une offre de preuve par témoin.

Le tribunal constate de prime abord à la lecture de la lettre de motivation que l'employeur se prévaut de trois avertissements reçus du requérant en date du 2 avril 2019, du 24 mars 2021 et 31 mars 2021.

Ces avertissements ont été versés aux débats.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que PERSONNE1.) ait contesté lesdits avertissements au moment de les recevoir.

Il est de jurisprudence constante que la réalité des reproches figurant dans un avertissement est établie, du moment où le salarié n'en a pas contesté le contenu. (C.S.J, 3<sup>e</sup>, 25 mars 2010 n° 34826, C.S.J., 8<sup>e</sup>, 2 février 2017, n° 42807)

Dans la mesure où, contrairement à l'article L.124-10 (6) du code du travail selon lequel les faits susceptibles de justifier un licenciement avec effet immédiat 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, aucune disposition légale n'enferme dans un certain délai les faits susceptibles d'un licenciement avec préavis de sorte que l'employeur peut en l'espèce invoquer les avertissements même anciens à l'appui de faits nouveaux qui ont été à l'origine immédiate du licenciement avec préavis. ( C.S.J. 8<sup>e</sup>, 8 juin 2015, n° 41184)

L'employeur lui reproche à la suite du dernier avertissement notamment les faits nouveaux en relation avec les joints du pavé dans la ADRESSE2.) » à ADRESSE3.), faits qui sont offerts en preuve.

Les avertissements peuvent partant être pris en compte.



Il est de principe que la charge de la preuve des motifs à la base du licenciement, appartient à l'employeur.

Le tribunal du travail a l'obligation si les faits sont précis et suffisamment graves et ne sont pas autrement établis, d'admettre l'employeur à l'offre de preuve par témoins. Il ne saurait dès l'ingrès et en l'absence de tout autre élément de preuve, tenir compte et pour avérée la version des faits du salarié, l'obligation première de l'employeur étant d'établir la sienne. (C.S.J, 8<sup>e</sup>, 19 mai 2011, n° 36089).

Dans ces conditions, il y a lieu de faire droit à l'offre de preuve formulée par l'Administration communale de Beckerich.

PERSONNE1.) s'oppose cependant à l'audition des membres du collège des bourgmestres et échevins de la commune de Beckerich.

Dans la mesure où la décision de licencier le requérant a été prise de façon unanime lors de la séance du 29 avril 2022 par le collège des bourgmestres et échevins de la commune de Beckerich, en les personnes de Thierry LAGODA, Claude LOUTSCH et Laurent KLEIN et que la commune, entité morale disposant de la personnalité juridique, étant physiquement représentée en justice par ses bourgmestre et échevins réunis en collège, ceux-ci n'ont pas la capacité de témoigner en justice.( en ce sens, C.S.J., Cass. 22 mai 2008, n° 26/08, n° 2503 du registre). Il n'y a partant pas lieu de procéder à l'audition de Messieurs LAGODA, LOUTSCH et KLEIN.

Finalement , il convient de réserver les autres chefs de la demande.

<b>PARCES MOTIFS :</b>
------------------------

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort,

**déclare** la demande de recevable en la forme ;

**se déclare** compétent pour en connaître ;

**donne** acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG de sa demande;

avant tout autre progrès en cause :

**admet** l'Administration communale de Beckerich à prouver par la comparution des témoins:

- PERSONNE2.), ADRESSE4.), L-ADRESSE5.) ;
- PERSONNE3.), ADRESSE6.)<sup>E</sup>, ADRESSE6.), L-ADRESSE7.) ;
- PERSONNE4.), ADRESSE8.), L-ADRESSE9.) ;

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 ADRESSE2.) » à ADRESSE3.) 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 PERSONNE4.) 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 PERSONNE2.) 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 1a et ADRESSE10.) à ADRESSE3.), 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 :*

- Critique formulée en date du 10.12.2019 quant à la décision de modifier le tracé des tuyaux dans un regard à ADRESSE3.) à proximité du bâtiment de la société S.A. SOCIETE1.).*
- Remise en question en date du 17.02.2020 quant à la décision de poser une clôture auprès du bâtiment scolaire à ADRESSE11.).*
- 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 ADRESSE3.) pour raccorder l'installation photovoltaïque, et de les couvrir par du béton et des rangées de pavés.*
- Réprimande publique de son supérieur hiérarchique Monsieur PERSONNE3.), en présence d'un collaborateur de la société SOCIETE2.) SA lors d'une visite d'un chantier à ADRESSE12.) (arrêt de bus « ADRESSE13.) ») 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 PERSONNE4.), chef d'équipe, au moment de l'approche du retour prochain de Monsieur PERSONNE1.), a informé officiellement son supérieur hiérarchique, Monsieur PERSONNE2.) qu'il n'est plus disposé à travailler en équipe avec Monsieur PERSONNE1.).*

*En outre les responsables du service technique, Messieurs PERSONNE2.) et PERSONNE3.), se sont adressés au collège échevinal en demandant de ne pas devoir poursuivre la relation de travail avec Monsieur PERSONNE1.). »*

**dit** que les parties devront se charger - le cas échéant - de la convocation d'un interprète;

**fixe** jour, heure et lieu pour **l'enquête au mardi, 14 novembre 2023 à 09.00 heures** pour entendre les témoins dans la salle d'enquêtes n° 2 du Tribunal de Paix de et à Diekirch ;

**fixe** la contre-enquête au mardi, 12 décembre 2023 à 09.00 heures ;

**fixe** le délai dans lequel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au mercredi, 29 novembre 2023;

**commet** le président du tribunal pour procéder à ces mesures d'instruction;

**fixe** la continuation des débats à l'audience publique du **lundi, 15 janvier 2024 à 09.00 heures** ;

**sursoit** à statuer pour le surplus;

**réserve** les frais et les dépens.

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 du greffier Alain GODART, 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

Alain GODART