

N° 139/2024
du 5 février 2024

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du lundi, cinq février deux mille vingt-quatre

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 & 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 Brandenburg, assesseur-salarié
FAUTSCH Victor, demeurant à Wiltz, assesseur-employeur
les deux dûment assermentés
GLESENER Monique, greffier

=====

FAITS :

Les faits et rétroactes résultent à suffisance de droit du jugement de ce siège n° 1219 du 23 octobre 2023 dont le dispositif est conçu comme suit :

«

PAR CES MOTIFS :

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 de sa demande;*

avant tout autre progrès en cause :

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

- *PERSONNE2.), ADRESSE2.) ;*

- *PERSONNE3.), ADRESSE3.) ;*
- *PERSONNE4.), ADRESSE4.) ;*

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 ADRESSE5.) » à ADRESSE6.) 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 ADRESSE7.) à ADRESSE6.), 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'intérêt 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 ADRESSE6.) 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 ADRESSE8.).*
- *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 ADRESSE6.) 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 ADRESSE9.) (arrêt de bus « ADRESSE10.) ») 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.

»

Aux jour et heure fixées pour l'enquête et la contre-enquête les témoins furent entendus en leurs dépositions.

A l'audience publique du lundi, 15 janvier 2024 l'affaire fut utilement retenue.

Maître Daniel BAULISCH, représentant la partie demanderesse, réexposa l'affaire.

Maître Marc WALCH, représentant la partie défenderesse, réexposa ses moyens.

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:

Revu le jugement n° 1219/2023 rendu par le tribunal en date du 23 octobre 2023, ayant ordonné des enquêtes.

Revu le résultat des enquêtes.

A l'audience du 15 janvier 2024, audience à laquelle l'affaire avait été fixée pour continuation des débats, PERSONNE1.) a soutenu que l'audition des différents témoins n'aurait pas permis d'établir les faits que l'employeur lui reprochait. Notamment l'audition de ses anciens supérieurs n'aurait pas permis de prouver les motifs invoqués, et ce alors que ceux-ci n'auraient pas été présents sur le terrain et n'auraient pas pu évaluer la qualité de son travail. Ses collègues de travail entendus lors de la contre-enquête auraient cependant au contraire étaient unanimes pour dire qu'il n'y aurait aucun souci pour travailler avec lui. Aucun d'entre eux ne se serait adressé au collègue des bourgmestre et échevins pour se plaindre de son comportement. Il dit ne pas pouvoir s'expliquer l'acharnement de ses supérieurs sur sa personne.

Il demande en conséquent au tribunal de déclarer le licenciement intervenu abusif et de condamner son ancien employeur à lui payer des dommages et intérêts tels que réclamés dans la requête introductive d'instance.

La partie défenderesse estime qu'il conviendrait de voir les faits dans leur ensemble.

Il estime que les enquêtes auraient permis d'établir que le requérant perdrait rapidement son sang-froid et réagissait de façon agressive. Bien qu'aucun ouvrier n'aurait refusé de travailler en équipe avec PERSONNE1.), il conviendrait de lire entre les lignes en analysant l'audition des collègues de travail et de retenir qu'ils n'étaient pas non plus très enthousiastes de devoir former équipe avec lui.

La tâche de nettoyer, de réparer le jointage et de poser du pavé dans la ADRESSE11.) de ADRESSE6.) ne serait pas à considérer comme punition. En effet, PERSONNE1.) aurait été engagé notamment en raison de son diplôme de maçon, de sorte que le travail en question tombait dans ses compétences. Un tel travail aurait pu être réalisé dans le délai de deux semaines, or le requérant aurait nécessité beaucoup plus de temps.

L'audition de PERSONNE2.) aurait permis de savoir que de façon générale, le requérant critiquait facilement les tâches octroyées et refusait de les exécuter. Le témoin aurait confirmé ces refus d'ordre notamment en évoquant la pose de pavé et de béton près du précoce de ADRESSE6.). Un autre ouvrier, du nom de PERSONNE5.) aurait dû finir le travail commencé, suite au refus du requérant de terminer le travail.

Le témoin PERSONNE3.) quant à lui, aurait confirmé que le requérant aurait refusé de fermer les fenêtres avec un film en plastique et ce sans aucune raison.

L'audition des témoins aurait par ailleurs permis de confirmer que le requérant aurait affiché un comportement déplacé et agressif vis-à-vis du technicien de la commune.

Le témoin PERSONNE5.) aurait par ailleurs certifié que le requérant aurait refusé la pose de câbles près du précoce de ADRESSE6.).

En termes de conclusion, l'administration communale de Beckerich demande au tribunal de retenir le caractère régulier du licenciement intervenu et de débouter le requérant de ses demandes indemnitaires.

En ordre subsidiaire, elle prie le tribunal de fixer le préjudice matériel à de plus justes proportions, et ce alors qu'un délai de préavis de trois mois aurait été accordé au requérant au lieu des deux mois prévus par le texte.

Le requérant n'aurait par ailleurs pas directement recherché un nouvel emploi.

Elle demande ensuite de débouter PERSONNE1.) de sa demande au titre du dommage moral subi alors que ce dernier aurait profité de trois mois de préavis et qu'en sa qualité d'ouvrier, il aurait rapidement retrouvé un nouvel emploi et n'aurait pas dû se faire de soucis pour son avenir professionnel.

Appréciation

Quant au caractère réel et sérieux des motifs avancés

En ce qui concerne la réalité des motifs invoqués par l'employeur à la base de la résiliation du contrat de travail, le tribunal constate qu'il est reproché entre autre au requérant d'avoir remis en question l'ordre de réparer le jointage et de poser par endroit du nouveau pavé dans la «ADRESSE5.) » à ADRESSE6.), et d'avoir trainé dans la réalisation de ces travaux. Il est encore reproché au requérant de ne pas avoir correctement réalisé le travail en question et d'être intervenu auprès du bourgmestre, pour se plaindre des travaux à réaliser.

L'audition de PERSONNE2.), chef de service a permis de savoir que ce dernier a suivi le chantier en cette qualité. Il a déclaré que le chantier n'avancait pas et que le requérant ne voulait pas réaliser les travaux, estimant que ceux ne rentraient pas dans ces compétences.

Selon PERSONNE4.), chef d'équipe et supérieur de PERSONNE1.), ce dernier n'aurait pas refusé l'ordre qu'il lui avait donné. Il a cependant confirmé que le chantier n'avancait pas et qu'il a dû demander à un second ouvrier d'assister le requérant pour terminer le chantier en question. Il confirme que le chantier a pris plusieurs semaines et ce alors qu'il aurait pu être terminé endéans la huitaine voir endéans deux semaines.

Le retard dans la réalisation du chantier est partant établi. L'audition des témoins n'a pas permis de prouver un refus d'ordre de la part de PERSONNE1.) en relation avec ces faits.

Il est encore notamment reproché au requérant d'avoir en date du 23 décembre 2020 refusé de fixer un film en plastique aux fenêtres d'un immeuble situé à ADRESSE6.), immeuble qui était en cours de rénovation.

PERSONNE3.), engagé en qualité d'ingénieur technicien et supérieur hiérarchique de PERSONNE1.) lui avait donné l'ordre d'accrocher un film plastique dans les

trous des fenêtres, alors que celles-ci tardaient d'être livrées et qu'il fallait protéger le chantier du froid.

Le témoin a déclaré que le requérant a refusé d'exécuter cette tâche et que deux ouvriers ont dû procéder à la fixation du film à sa place.

PERSONNE6.), ouvrier et collègue de PERSONNE1.) a confirmé avoir réalisé lesdits travaux à la demande de PERSONNE3.). Il a déclaré que PERSONNE3.) l'aurait informé de la non-réalisation de ces travaux par le requérant.

Ces faits sont partant réels.

L'administration communale se prévaut encore du comportement affiché par le requérant en date du 25 janvier 2021 en relation avec la pose de gaines et de câbles électriques près de l'immeuble du précoce à ADRESSE6.).

Tant PERSONNE2.), que PERSONNE5.) et PERSONNE7.) confirment que le requérant s'est opposé à la réalisation ces travaux. PERSONNE2.) a par ailleurs déposé que le requérant a suite à son refus de réaliser les travaux quitté le chantier, sans le terminer.

Ces faits sont partant également établis.

Il est encore reproché au requérant d'avoir réprimé publiquement PERSONNE3.) en présence d'un représentant de la société SOCIETE2.) en date du 17 juin 2020 lors d'une visite d'un chantier.

Ces faits sont établis sur base des déclarations de PERSONNE3.), de PERSONNE6.) et de PERSONNE7.)

Les témoins ont ensuite de façon générale confirmé que lors de l'absence de PERSONNE1.), l'entente se serait nettement améliorée dans l'équipe.

En ce qui concerne ensuite le caractère sérieux des faits reprochés au requérant, le tribunal constate qu'en refusant d'exécuter les ordres de ses supérieurs, et d'afficher un comportement irrespectueux à l'égard de son supérieur direct, le requérant a commis des manquements qui dans leur ensemble sont de nature à compromettre définitivement la relation de confiance qui doit exister entre l'employeur et son salarié.

Ces faits, ensemble son historique disciplinaire permettent au tribunal de venir à la conclusion que le licenciement avec préavis intervenu à l'égard de PERSONNE1.), doit être déclaré justifié.

Il y a en conséquence lieu de le débouter de ses demandes indemnitaires et de sa demande au titre de l'indemnité de procédure.

Restant en défaut de justifier l'iniquité requise par le texte, il y a encore lieu de débouter l'administration communale de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Succombant, le requérant est à condamner aux frais et dépens de l'instance.

Quant au recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

En vertu de l'article L.521-4 (5), « le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.»

En l'espèce, le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) a été déclaré justifié.

S'agissant d'un licenciement avec préavis, la demande en remboursement de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, formulée à l'encontre de l'employeur, laisse d'être fondée.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort,

revu le jugement n° 1219/2023 rendu par le tribunal en date du 23 octobre 2023, ayant ordonné des enquêtes ;

revu le résultat des enquêtes ;

déclare régulier le licenciement intervenu en date du 2 mai 2022 à l'égard de PERSONNE1.);

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) au titre du dommage matériel et moral subi ;

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

déclare non fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) et de l'administration communale de Beckerich en allocation d'une indemnité de procédure ;

laisse les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.) .

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 Monique GLESENER, 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

Monique GLESENER