

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du lundi, vingt-et-un octobre 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 D-ADRESSE1.),

partie demanderesse,

comparant par Maître Claude SPEICHER, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

et

l'établissement public HÔPITAL1.), en abrégé HÔPITAL1.), établi et ayant son siège à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonction, poursuite et diligence son président, sinon par qui de droit,

partie défenderesse,

comparant par Maître Louis ARENDT, en remplacement de Maître Philippe SCHMIT, avocats à la Cour, comparant pour la société anonyme ÉTUDE ARENDT & MEDERNACH, établie à L-2082 Luxembourg, 41A, avenue JF Kennedy, immatriculée au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 186371,

en présence de :

l'ÉTAT 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 Christian BILTGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch, comparant pour la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER & BILTGEN, 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 Registre de commerce et des sociétés 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
BAGUETTE Pierre, demeurant à Osweiler, 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 23 octobre 2023, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 20 novembre 2023 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 20 novembre 2023, l'affaire fut remise au 5 février 2024, pour plaidoiries. Elle fut ensuite remise aux 5 février, 22 avril et 7 octobre 2024.

A l'audience publique du 7 octobre 2024, elle fut utilement retenue de sorte que les débats eurent lieu comme suit :

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

Maître Louis ARENDT, représentant la partie défenderesse, fut entendu en ses moyens de défense.

Maître Christian BILTGEN, représentant l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, demanda acte que l'Etat n'a pas de revendications à faire valoir.

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 régulièrement déposée en date du 23 octobre 2023 au greffe de la Justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, le HÔPITAL1.), à comparaître devant le tribunal du travail aux fins de voir constater le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat intervenu le 28 juillet 2023 à son égard et pour le voir condamner au paiement des sommes suivantes :

Préjudice moral	10.000.-euros ;
Indemnité de préavis non respectée	28.866,18.-euros ;
Indemnité de départ non respectée	9.622,06.-euros ;

Total : 48.488,24.-euros + p.m., avec

les intérêts à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

La requête tend encore à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.-euros, la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance et à la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG.

A l'audience du 7 octobre 2024, audience à laquelle l'affaire avait été retenue, 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'avait pas de revendications à formuler dans le cadre de la présente affaire.

Il échet de lui en donner acte.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

Faits :

PERSONNE1.) a été engagé par l'établissement public HÔPITAL1.) par contrat à durée indéterminée du 1^{er} mai 2013 en qualité d'agent de transport jusqu'au 31 mai 2013 et à partir du 1^{er} juin 2023 en qualité d'agent de stérilisation.

Par courrier du 28 juillet 2023, l'employeur a procédé au licenciement avec effet immédiat du requérant, courrier conçu dans les termes suivants :

« LETTRE »

Par courrier du 3 août 2023, le requérant a fait réclamer contre le licenciement intervenu.

Moyens et prétentions des parties

Le requérant conteste les motifs invoqués et soutient que la lettre de licenciement ne répond pas au degré de précision prévu par la loi et la jurisprudence.

Il fait par ailleurs valoir que l'employeur n'aurait pas respecté le délai d'un mois prévu à l'article L.124-10 (6) du code du travail pour invoquer les motifs à la base du licenciement.

Ainsi l'employeur soutiendrait seulement avoir en date du 18 juillet 2023 été informé des faits, ce qui est formellement contesté par le requérant. Les faits à la base du licenciement remonteraient à plus d'un mois.

En ce qui concerne les absences injustifiées et répétées que l'employeur lui reproche, il donne à considérer qu'il travaillait en équipe et que tout le monde devait nécessairement avoir été au courant des prétendues absences. Seules les dates des 13 juin 2023, du 22/ou 25 mai 2023, et du 1^{er} juin 2022 seraient des faits précis invoqués par l'employeur dans ce contexte. Or les trois faits remonteraient à plus d'un mois avant le licenciement, de sorte que l'employeur ne pourrait plus en faire état.

En ce qui concerne le fait du 22 respectivement 25 mai 2023, l'employeur lui reprocherait à tort d'avoir quitté son poste 31 minutes avant la fin du travail. Il donne à considérer que le plan de service aurait été affiché dans la salle de repos de l'équipe. Il explique qu'il était d'usage d'annoter des changements sur le plan de service pour informer l'employeur. Il se base sur le plan de service du jour en question pour démontrer qu'il avait procédé à des annotations sur ledit plan. Ainsi en ce qui concerne le jour en question, il aurait indiqué « -0,25 », de sorte qu'il serait établi qu'il avait informé son employeur du fait de son départ anticipé avant la fin de son service.

En ce qui concerne ensuite les faits du 1^{er} juin 2022, l'employeur lui reproche d'avoir quitté son poste à 15h 23 au lieu de rester jusqu'à 17h00 heures. Ce fait est contesté et remonterait à plus d'une année.

En relation avec le fait du 13 juin 2023, l'employeur lui reprocherait d'avoir quitté son poste à 18h51 au lieu de rester jusqu'à 19h00. Ce fait est contesté. Aucun des témoins ayant établi une attestation testimoniale aurait fait état de ce fait.

Le 25 mai 2023, il aurait quitté son emploi à 18h19 et se serait inscrit 30 minutes supplémentaires dans le planning affiché dans la salle de repos de l'équipe. A part le courrier anonyme, aucun témoin ne ferait état de ce fait.

PERSONNE1.) conteste que l'employeur aurait seulement été informé de ce fait par courrier anonyme du 18 juillet 2023. Soit les faits résulteraient d'un oui-dire soit l'employeur aurait connaissance de ces faits depuis plus d'un mois.

Les faits renseignés sous le tiret 2 du point 2 de la lettre de licenciement seraient flous, de sorte qu'il ne conviendrait pas d'en tenir compte en raison de leur imprécision.

En ce qui concerne l'avertissement évoqué sous le tiret 3 du point 2 de la lettre de licenciement, le requérant donne à considérer que l'avertissement remonte au 13 mai 2022 et serait partant trop ancien pour justifier un licenciement.

Le fait retenu sous le tiret 4 du point 2 de la lettre de licenciement ne serait pas compréhensible. Bien que l'employeur aurait indiqué des dates précises, il serait resté en défaut de mentionner les horaires précis des deux salariés mentionnés en l'occurrence et la raison pour laquelle ce fait constituerait une faute dans son chef.

PERSONNE1.) conteste ensuite la précision du reproche tiré des soi-disant retards, en soutenant qu'aucune date ne serait indiquée par l'employeur.

En ce qui concerne ensuite le fait d'avoir ajouté délibérément des minutes de travail supplémentaires sur le plan de service en vue d'obtenir une majoration de salaire non justifiée, le requérant soutient que le fait en question n'a pas été invoqué dans le délai d'un mois tel que prévu par l'article L.124-10 du code du travail. Il est par ailleurs contesté, dans la mesure où le temps qu'il aurait mis à se changer, constituerait également du temps de travail.

Les faits retenus sous le point 4 de la lettre de licenciement et ayant trait à son comportement ne seraient pas précis et devraient de ce fait être écartés des débats.

Dans la mesure où l'employeur ne saurait faire état du courrier anonyme pour établir la date de prise de connaissance, il serait resté en défaut d'établir cette date.

Tant les faits repris dans la lettre litigieuse que les photos y ajoutées sont par ailleurs contestés.

Les attestations testimoniales versées en cause seraient floues et n'établiraient pas les motifs invoqués dans la lettre de licenciement.

En raison de tous ces éléments, il demande au tribunal de déclarer abusif le licenciement intervenu et de condamner son ancien employeur aux montants tels que repris dans la requête introductive d'instance.

L'employeur de son côté soulève in limine litis le libellé obscur de la requête introductive d'instance en soutenant que le mandataire de PERSONNE1.) se serait servi d'un modèle standardisé ne respectant ni l'article 1253 ni l'article 145 du nouveau code de procédure civile.

Le salarié serait resté en défaut d'indiquer quels motifs seraient imprécis, et pour quels motifs, il invoquerait le non-respect du délai d'un mois prévu à l'article L.124-10 du code du travail.

Par ailleurs, la requête mentionnerait un licenciement avec préavis alors que le licenciement prononcé en l'espèce, serait un licenciement avec effet immédiat.

En ordre subsidiaire, il estime que la lettre de licenciement remplirait la condition de précision prévue par la loi et la jurisprudence. D'ailleurs le requérant aurait été en mesure de se défendre et le tribunal pourrait exercer le contrôle de la régularité du licenciement.

Les faits à la base du licenciement seraient établis, et également suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat intervenu.

L'employeur explique dans un premier temps le fonctionnement du service, en relatant que le matériel utilisé par le bloc opératoire serait stérilisé endéans 5 heures par le service de stérilisation pour être de nouveau transféré vers le bloc opératoire.

Il fallait ainsi à tout prix, respecter les délais pour éviter que le bloc opératoire ne disposerait plus d'instruments chirurgicaux.

En ce qui concerne la date de la prise de connaissance, l'employeur explique qu'un salarié aurait informé PERSONNE2.), la responsable du service de stérilisation des agissements du requérant en date du 17 juillet 2023. A l'appui de ses révélations, il aurait versé des photos. PERSONNE2.) se serait par la suite adressée à PERSONNE3.), cadre intermédiaire de la direction des soins, le même jour. Une réunion aurait été fixée pour le 18 juillet 2023, PERSONNE3.) ayant demandé au salarié de rédiger un document dans lequel il reprenait les différents faits. Ce dernier aurait remis et signé en date du 18 juillet 2023, le courrier de dénonciation, courrier qui aurait ensuite été remis à PERSONNE4.), responsable des ressources humaines et à PERSONNE5.), directeur des soins. A l'appui de ses dires, l'employeur verse des attestations testimoniales établies par PERSONNE3.), par

PERSONNE4.) et par PERSONNE2.), ainsi que le courrier anonyme de dénonciation. Le délai d'un mois pour invoquer les faits aurait partant été respecté.

Le salarié n'aurait pas respecté son contrat de travail et les dispositions de la convention collective applicable et ce malgré le fait que l'employeur transmettrait une dizaine de jours à l'avance le plan de service, ce qui permettrait aux salariés de prendre leurs dispositions et de s'organiser.

Il fournit ensuite les plans de service avec l'explication des codes pour établir les horaires de service du requérant.

Sur base des différents témoignages, notamment du témoignage de PERSONNE4.) et du relevé des activités du badge personnel du requérant, établissant le défaut d'activation du badge lors des périodes litigieuses, il serait établi que les requérant aurait quitté son poste de travail avant la fin de son travail.

Or à l'analyse des plans de service sur lesquels les salariés devaient documenter toute modification éventuelle d'un horaire de travail par rapport au plan de travail initial, il se serait avéré que le requérant aurait régulièrement inscrit le temps supplémentaire presté mais aurait cependant omis d'indiquer ses départs précoces respectivement les horaires précis de ses départs. Ainsi il aurait indiqué pour le 22 mai 2023, avoir quitté le travail 0,25 heures plus tôt, soit 15 minutes. Il se serait cependant avéré qu'il avait quitté le travail une trentaine de minutes plus tôt.

Il fait encore état d'un fait du 27 avril 2022, lors duquel PERSONNE3.) aurait rencontré le requérant vers 17.30 heures à bord de sa voiture dans la montée de ADRESSE3.) à ADRESSE4.) et ce alors qu'il aurait normalement été de service jusqu'à 18.00 heures. Ces faits auraient entraîné un avertissement oral en date du 13 mai 2022, avertissement qui est également mentionné dans la lettre de licenciement.

Les attestations établies notamment par PERSONNE6.), par PERSONNE7.) et par PERSONNE8.) permettraient d'établir les retards de PERSONNE1.) en juillet 2023, ainsi que le comportement intolérable affiché par le requérant durant les absences de la responsable de service.

L'employeur formule en ordre subsidiaire une offre de preuve pour établir les faits.

Au vu de la gravité des faits, il demande au tribunal de déclarer le licenciement intervenu justifié et de débouter le requérant de ses demandes indemnitaires.

Si par impossible le tribunal venait à retenir le caractère abusif du licenciement, il demande de tenir compte d'un salaire de base de 4.582,09.-euros pour le calcul de

l'indemnité de préavis et de l'indemnité de départ en se basant sur la moyenne des salaires tels qu'ils résultent des fiches de salaire de janvier à juillet 2023.

Il conteste ensuite la demande au titre du préjudice moral subi en soutenant que le requérant aurait directement retrouvé un nouvel emploi.

L'employeur conteste l'indemnité de procédure et réclame reconventionnellement l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.-euros.

PERSONNE1.) conteste en termes de réplique, le moyen du libellé obscur en soutenant que l'employeur aurait pris position sur tous les éléments de sa requête.

Il conteste le témoignage anonyme et estime qu'il ne serait pas possible de se baser sur un tel témoignage. Les faits à la base du licenciement ne seraient d'une part pas établis et de l'autre part ne justifieraient pas le licenciement intervenu.

Les attestations testimoniales versées seraient basées sur des ouïs-dires et non pas sur des constatations personnelles, de sorte qu'il conviendrait de faire abstraction de celles-ci. L'offre de preuve tendant à l'audition de ces personnes devrait de ce fait également être rejetée.

Il y aurait par ailleurs lieu de constater que PERSONNE2.) aurait procédé à un avertissement du requérant en 2022. Les faits étaient partant connus par l'employeur avant la réunion litigieuse du 17 juillet 2023.

L'employeur souligne finalement que PERSONNE2.) serait la responsable du service et non pas l'employeur, de sorte que le délai d'un mois aurait été respecté.

Quant à la recevabilité de la demande

La partie défenderesse soulève in limine litis le libellé obscur de la demande.

Aux termes de l'article 145 du nouveau code de procédure civile, le demandeur est obligé de libeller de façon claire, précise et complète ses prétentions afin que le défendeur sache exactement ce qu'on lui réclame et qu'il puisse utilement préparer sa défense.

Il appartient partant au demandeur de fournir l'indication exacte de ses prétentions et d'indiquer les circonstances précises de faits à la base de sa demande

-pour permettre au juge de déterminer le fondement juridique de la demande,

-pour ne pas laisser la partie défenderesse se méprendre sur l'objet de celle-ci et ainsi lui permettre de développer les moyens de défense appropriés.

C'est l'acte introductif d'instance qui circonscrit le lien d'instance en ses éléments constitutifs - à savoir les parties, l'objet et la cause qui se caractérisent par leur caractère immuable - et qui doit fournir au défendeur les données requises pour que celui-ci ne puisse légitimement se méprendre quant à la portée, partant quant à la cause ou fondement juridique de l'action dirigée contre lui.

L'inobservation des dispositions de l'article 145 est sanctionnée par la nullité de l'acte introductif d'instance.

La nullité de l'acte introductif d'instance résultant du libellé obscur de cet acte ne peut être couverte par des précisions ultérieures.

Il s'agit d'une nullité de forme dont la mise en œuvre est soumise aux conditions de l'article 264 du nouveau code de procédure civile. Une telle nullité ne peut être prononcée que si l'inobservation de la formalité, même substantielle, a eu pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

Il appartient finalement au juge d'apprécier souverainement si un libellé est suffisamment explicite.

En l'espèce, le tribunal constate que le requérant prend dans un premier temps le soin d'énoncer les faits, pour reprendre ensuite dans une deuxième partie la lettre de licenciement proprement dite. Dans une partie dédiée aux développements en droit, il conteste la précision et la réalité des motifs invoqués par l'employeur et soulève le non-respect du délai d'un mois. Bien qu'il ait indiqué dans une phrase vouloir attaquer un licenciement avec préavis, il résulte des faits, ainsi que des dispositions légales insérées dans la requête qu'il agit contre le licenciement avec effet immédiat prononcé à son égard.

La partie défenderesse n'a pas su se méprendre sur l'objet et les moyens de la demande et pu utilement préparer sa défense, ce qu'elle n'a d'ailleurs pas manqué de faire lors des plaidoiries.

Le moyen du libellé obscur soulevé laisse d'être établi en l'espèce.

Quant au délai d'un mois prévu à l'article L.124-10 (6) du code du travail

L'article L. 124-10 (6) du code du travail dispose : « 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.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute ».

Eu égard à la gravité des conséquences d'un licenciement, l'employeur ne saurait se fier à des apparences, des rumeurs ou de simples oui-dire pour se déterminer. Par « connaissance de l'employeur », il faut donc entendre une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits, de sorte que c'est à la date où l'employeur a acquis une connaissance ainsi définie des faits imputables au salarié que se situe le point de départ du délai d'un mois prévu par les dispositions citées ci-dessus (cf. not. Cass. fr. Soc. 29.09.2010, n° 09-42-459 ; Cour d'appel, III, 28.06.2018, n° du rôle 44 349).

Le tribunal tient encore à rappeler qu'il convient d'entendre par employeur toute personne au sein d'une entreprise habilitée à prendre la décision de licencier, sinon du moins chargée de suivre les procédures de licenciement.

La connaissance de l'employeur s'opère par l'information des faits qu'il a reçue. En l'espèce, le requérant soutient que la dénonciation anonyme ne saurait être invoquée pour justifier le moment de la prise de connaissance.

Or contrairement aux allégations du salarié, le tribunal considère qu'il n'y pas eu dénonciation anonyme en l'espèce. En effet un salarié s'est adressé personnellement à la responsable de service, fait qui a par la suite mené à la rédaction du courrier versé aux débats. Bien que cette personne ne souhaite pas être nommée dans le cadre de la procédure judiciaire, il n'en demeure pas moins qu'elle s'est adressée en personne à son employeur, qu'elle lui a fourni des photos et lui a fait part de son vécu au sein du service de stérilisation.

Ces faits résultent par ailleurs de l'attestation testimoniale établie par PERSONNE3.), cadre intermédiaire de la direction des soins, en charge du service de stérilisation qui a indiqué que PERSONNE2.), la responsable du service de stérilisation, l'a appelé le 17 juillet 2023 vers 08 heures pour discuter d'événements urgents survenus au sein du service. Le témoin atteste qu'il a retrouvé Mme PERSONNE9.) en présence d'un salarié dans le séjour de la stérilisation centrale et que le salarié lui aurait relaté les faits invoqués à la base du licenciement.

Il explique qu'il a demandé au salarié de dresser un écrit reprenant les faits litigieux et qu'une réunion avait été fixée le lendemain, soit le 18 juillet 2023.

A la suite de la réunion qui s'est tenue le 17 juillet 2023, il explique s'être rendu auprès de la responsable des ressources humaines, PERSONNE4.) pour lui faire part des faits.

Selon le témoin PERSONNE3.), une réunion a eu lieu le 18 juillet 2023, lors de laquelle le salarié lui a remis en présence de PERSONNE2.) un document reprenant la description des divers manquements.

Il a, ensemble avec PERSONNE4.) informé PERSONNE5.), le directeur des soins, à la suite de cette réunion.

Sur base de cette attestation, ensemble le cachet de la direction des soins et la date du 17 juillet 2023 apposés sur le document rédigé par le salarié dénonçant, l'employeur a établi avoir eu connaissance des faits en date du 18 juillet 2023.

Dans la mesure où il a procédé au licenciement en date du 28 juillet 2023, l'employeur a respecté le délai d'un mois tel que prévu par l'article L.124-10(6) du code du travail.

Le requérant fait encore plaider que les collègues de travail et notamment PERSONNE2.) auraient dû être au courant des faits, pour avoir travaillé dans le même service.

Le tribunal rappelle que PERSONNE2.) est la responsable du service. Elle n'avait d'un côté pas les compétences pour prendre la décision d'un licenciement éventuel et de l'autre côté, il avait été soutenu à l'audience par la partie défenderesse, fait qui n'a pas fait l'objet de contestations, et qui résulte par ailleurs des plans de service versés par la partie défenderesse que la responsable était de service les matins, tandis que le requérant travaillait les après-midis et finissait son service en soirée. Il est partant établi qu'elle ne pouvait pas avoir connaissance des faits avant le 17 juillet 2023.

Quant à la précision

Aux termes de l'article L. 124-10 du code de 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.

La précision doit répondre aux exigences suivantes :

- elle doit d'abord permettre 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 irrégulier et abusif ;

- elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture ;

- et elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés (Cour 19 janvier 1989 PERSONNE10.) c/ PERSONNE11.)).

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.

Après avoir énoncé l'évolution de la carrière du requérant, les tâches auxquelles il était soumis dans le cadre de son travail, l'employeur reproche dans une première partie, des absences injustifiées et répétées à PERSONNE1.). Les exemples d'absence repris dans la partie 1) 1. ont été énoncés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence, de sorte qu'il y a lieu d'en tenir compte dans l'analyse subséquente.

L'employeur explique ensuite longuement le fonctionnement du plan de travail et explique que le requérant était au courant du fonctionnement de ce plan pour y avoir noté le temps de travail supplémentaire. Il fait ensuite, dans le cadre des absences injustifiées, état d'un avertissement reçu en date du 13 mai 2022 et du fait que le requérant quittait son poste de travail à plusieurs dates précises en compagnie d'un collègue de travail du même service.

Ces reproches ont été indiqués avec la précision nécessaire.

L'employeur critique ensuite dans une seconde partie, les retards du requérant. Il reste cependant en défaut d'indiquer concrètement les dates auxquelles ces prétendus retards seraient intervenus. Il y a partant lieu de faire abstraction de ce reproche.

L'employeur reproche ensuite à PERSONNE1.) d'avoir ajouté volontairement des minutes de travail supplémentaires factices au plan de travail pour obtenir une majoration de salaire. Il a pris le soin d'indiquer la date, les horaires et le temps de travail ajouté. Ce reproche a été indiqué avec la précision requise.

Il est ensuite dans une quatrième partie dédiée au comportement du requérant dans l'exécution de son travail, reproché au requérant de dicter des ordres aux collègues de travail. Aucune donnée concrète n'est encore fournie quant à ce reproche.

Les exemples ayant trait au non-rangement des instruments chirurgicaux dans l'appareil de nettoyage dès leur réception, quant au lancement tardif de la procédure de stérilisation, en relation avec la manipulation de la radio, ainsi que l'émission de cris d'animaux, perturbant les collègues de travail, ne comportent aucun détail quant aux dates et quant aux personnes impliquées. Il y a par conséquent lieu de faire abstraction de ces faits.

Il en est de même des reproches quant à un éventuel harcèlement moral, quant aux déclarations diffamatoires par rapport aux collègues de travail, quant à la mauvaise manipulation des sets et quant à la lenteur de son travail informatique. L'employeur omet dans ce contexte encore de fournir des dates exactes, ainsi que l'identité des personnes touchées.

En conclusion, il convient seulement de tenir compte des reproches faits en relation avec les absences injustifiées retenues ci-avant et du reproche en relation avec l'ajout de minutes supplémentaires.

Quant à la réalité des faits

PERSONNE1.) conteste la réalité des faits que son employeur lui reproche à la base du licenciement avec effet immédiat.

Il appartient par conséquent à l'employeur d'établir le caractère réel de ceux-ci.

A l'appui de ces faits, il se base sur les plans de service, plusieurs attestations, formule une offre de preuve et se prévaut du courrier rédigé le 17 juillet 2023 par le collègue de travail de PERSONNE1.) et dont une copie anonymisée est versée au dossier. Il estime qu'il n'était pas obligé de dévoiler l'identité de la personne ayant dénoncé les faits en se prévalant de la loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

Le requérant conteste la façon de procéder de l'employeur et demande au tribunal de ne pas tenir compte du courrier anonyme et des attestations reprenant les déclarations du salarié souhaitant garder l'anonymat.

Force est de constater que la directive (UE) 2019/1937 a pour finalité de protéger les lanceurs d'alerte de signalement de violations du droit de l'Union respectivement de signalement de menaces et d'atteintes à l'intérêt public, contre des mesures de représailles.

La loi du 16 mai 2023 transposant la directive ci-avant citée, définit le terme de « violations » comme des actes ou omissions qui sont illicites ou qui vont à l'encontre de l'objet ou de la finalité des dispositions du droit national européen d'application directe.

En l'espèce, les manquements que l'employeur reproche à PERSONNE1.) ne constituent pas des violations telles que définies ci-avant et ne tombent pas dans le champ d'application des textes susmentionnés. Il y a encore lieu de constater que la personne souhaitant garder l'anonymat n'est soumise à aucun risque de représailles de la part de son employeur.

Ces déclarations ne remplissent par ailleurs pas les conditions de forme exigées par l'article 402 du nouveau code de procédure civile et ne présentent pas les garanties suffisantes pour être prise en considération pour l'analyse de la réalité des faits.

Faute de révéler l'identité du témoin ayant dénoncé les faits, et dans un esprit de sauvegarde des droits de la défense, le tribunal décide de faire abstraction du courrier de dénonciation et des photos dans l'analyse du caractère réel des reproches.

L'employeur verse, pour établir le premier reproche en relation avec les absences injustifiées et répétées, plusieurs attestations, les plans de service, le relevé reprenant les activités du badge du requérant et formule une offre de preuve.

En ce qui concerne l'attestation testimoniale établie par PERSONNE4.), le tribunal constate qu'elle ne fait pas de déclarations et relation avec ce reproche.

Par ailleurs, les déclarations de celle-ci sont à analyser avec circonspection dans la mesure où elle est signataire de la lettre de licenciement et partant liée par le contenu de celle-ci.

Ses déclarations doivent être corroborées par d'autres témoignages ou éléments objectifs du dossier. (en ce sens Cour d'appel, 3^{ème} chambre, 6 juin 2019, n° CAL-2017-00041 du rôle)

Ces déclarations ne sont partant pas pertinentes sur ce point.

A la lecture des attestations testimoniales établies par PERSONNE2.) et PERSONNE3.), le tribunal constate qu'à part les faits en relation avec l'avertissement du 13 mai 2022 et le départ anticipé du 27 avril 2022, aucun des deux ne décrit avec précision les différentes dates et les faits prétendument survenus à ces dates, et faisant l'objet du premier reproche (II.1) de l'employeur.

Ces dépositions ne permettent pas d'établir les absences injustifiées reprises dans la lettre de licenciement et que l'employeur reproche à son salarié.

Il en est de même des attestations établies par les témoins PERSONNE6.), PERSONNE12.), PERSONNE13.), PERSONNE14.), PERSONNE7.), et PERSONNE8.). Ces témoins ne parlent soit pas des départs anticipés et absences de PERSONNE1.), soit ne parlent que de faits antérieurs ne faisant pas l'objet de la lettre de licenciement, soit ne mentionnent pas de dates.

En effet, les témoins restent en défaut de fournir des informations précises quant aux horaires et aux dates en indiquant entre autre que « das Datum ist mir leider nicht bekannt, ein anderer Vorgang ist leider zeitlich nicht einzuordnen, in einer Spätschicht unbekanntem Datums, habe ich leider kein Tagebuch geführt, womit ich bis auf eine Ausnahme keine Datumsangaben machen kann », de sorte qu'il n'est pas possible de les mettre en relation avec les différents reproches retenus ci-avant. Ces attestations sont en termes de conclusion à rejeter faute de pertinence.

La partie défenderesse formule encore une offre de preuve pour établir la réalité des absences injustifiées et répétées et demande au tribunal de procéder à l'audition de PERSONNE4.), de PERSONNE2.), de PERSONNE3.) et de PERSONNE7.).

Comme il a été retenu ci-avant, PERSONNE4.), PERSONNE2.) et PERSONNE3.) ont été informés le 17 voire le 18 juillet 2023 par le témoin anonyme sur les manquements constatés. Ils ne sont donc pas en mesure de faire des déclarations sur base de constatations personnelles, ce qui résulte par ailleurs des attestations testimoniales de ces personnes (mentionnant à part l'avertissement aucun des faits que l'employeur lui reproche sous le point 1 de la lettre de licenciement). Pour les raisons ayant trait aux droits de la défense, et dans la mesure où elles constituent des témoignages indirects, le tribunal estime que l'audition des témoins PERSONNE4.), PERSONNE3.) et PERSONNE2.) s'avère partant être sans pertinence.

En ce qui concerne le témoin PERSONNE7.) que l'employeur propose d'entendre dans le cadre de l'enquête, le tribunal considère que les déclarations du témoin dans son attestation testimoniale restent muettes quant aux différents faits qui ont été retenus pour l'analyse de la régularité du licenciement. De surcroit PERSONNE7.) a indiqué ne pas pouvoir fournir des renseignements par rapport aux différentes dates. Son audition au cours d'une enquête s'avère partant également sans pertinence pour la solution du litige.

Finalement, il y a lieu de retenir que le relevé partiel du badge personnel de PERSONNE1.) est d'un côté pratiquement illisible et de l'autre ne permet pas de

conclure à l'exclusion de tout doute que le requérant a quitté définitivement son poste de travail.

A part les faits en relation avec l'avertissement du 13 mai 2022, l'employeur est resté en défaut d'établir les faits sous II.1 de la lettre de licenciement.

En ce qui concerne le reproche sous II.3, à savoir le fait d'avoir inscrit en date du 25 mai 2023, sur le plan de service 30 minutes de travail supplémentaires, alors qu'il serait établi qu'il en a seulement réalisé 19 minutes de travail supplémentaires, l'employeur se base notamment sur le plan de service versé en tant que pièce n° 21 et sur le rapport des codes de planification.

A l'analyse de ces pièces, le tribunal constate que le requérant était de service jusqu'à 18.00 heures et qu'il s'est inscrit 30 minutes de travail supplémentaires (+0,5).

Les attestations versées par l'employeur ne permettent pas de confirmer que le requérant a quitté son poste de travail à 18.19 heures le jour en question.

L'employeur demande au tribunal de procéder par voie d'enquête en procédant à l'audition de PERSONNE2.).

A l'analyse des plans de service, le tribunal constate que la responsable était de service le 25 mai 2023 jusqu'à 15.00 heures et n'avait partant pas pu personnellement constater le départ de PERSONNE1.) à 18.19 heures. La responsable n'a par ailleurs pas mentionné ces faits dans l'établissement de son attestation testimoniale. L'audition du témoin s'avère partant non pertinente.

Aucun autre élément du dossier (attestations, activités du badge du requérant) et dont peut avoir égard le tribunal permet de retenir que le requérant a quitté son poste de travail à 18.19 heures. L'employeur restant en défaut d'établir l'heure de départ, le reproche laisse d'être prouvé.

Au vu des développements qui précèdent, seuls les faits qui ont mené à l'avertissement oral du 13 mai 2022 sont établis sur base des attestations testimoniales de PERSONNE2.) et de PERSONNE3.).

Dans la mesure où ces faits ont déjà fait l'objet d'un avertissement et ne revêtent par ailleurs pas la gravité nécessaire pour justifier un licenciement avec effet immédiat, il y a lieu de déclarer le licenciement intervenu le 28 juillet 2023 à l'égard de PERSONNE1.) abusif.

Quant à l'indemnité de préavis

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail, le salarié dont le licenciement avec effet immédiat a été déclaré abusif, a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Au moment de son licenciement avec effet immédiat en date du 28 juillet 2023, PERSONNE1.), engagé le 1^{er} mai 2013, disposait d'une ancienneté de plus de dix ans.

En application de l'article L.124-3 (2) du code du travail, la société défenderesse est redevable envers son ancien salarié, d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire.

L'employeur demande au tribunal de retenir le montant de 4.582,09.-euros comme salaire de base pour le calcul de l'indemnité de préavis.

En l'absence de disposition spéciale relative au calcul de l'indemnité de préavis à l'instar de celle de l'indemnité de départ, il y a lieu, pour la notion de salaire, de se référer à l'article L. 221-1, alinéa 1, du code du travail.

Cet article retient que : « par les termes de « salaire, appointements », employés dans les dispositions de la présente section, il faut entendre la rétribution globale du salarié, comprenant, en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications, tantièmes, remises, primes, logements gratuits et autres valeurs quelconques de même nature.»

Le salaire de PERSONNE1.) étant soumis à des fluctuations mensuelles, il y a lieu de calculer le salaire sur base du salaire moyen des six derniers mois, soit au salaire de 4.582,09.-euros au lieu de se référer aux derniers deux salaires.

La demande est à partant déclarer fondée pour le montant de $6 \times 4.582,09.-\text{euros} = 27.492,54.-\text{euros}$.

Quant à l'indemnité de départ

Aux termes de l'article L.124-7 du code du travail : « Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L. 124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à:

- un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq années au moins;
- deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix années au moins;(...).

L'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.(...) ».

L'employeur demande encore de retenir le salaire moyen des six derniers mois pour procéder au calcul de l'indemnité de départ.

Par application de la disposition précitée et faute par le requérant de justifier de la moyenne de son salaire au courant des douze derniers mois, il y a lieu de suivre l'employeur dans son argumentation.

PERSONNE1.) peut partant prétendre, sur base des développements qui précèdent à $2 \times 4.582,09.-\text{euros} = 9.164,18.-\text{euros}$.

Quant au dommage moral

PERSONNE1.) demande au tribunal de fixer au montant de 10.000.-euros, la somme devant lui revenir au titre de réparation de son préjudice moral subi.

Les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Le tribunal retient qu'un salarié âgé de 39 ans, licencié après 10 ans de service, qui se retrouve sans travail et confronté à l'incertitude s'il va pouvoir réintégrer le premier marché de l'emploi, subit nécessairement un préjudice moral consistant notamment dans les soucis qu'il doit se faire pour son avenir. En l'espèce, les débats à l'audience ont cependant permis de savoir que le requérant a rapidement retrouvé un poste de travail. Le tribunal décide au de ces éléments de fixer ex aequo et bono à 2.000.- euros, le montant devant lui revenir à titre de réparation du préjudice subi.

Quant à l'exécution provisoire

Les montants à allouer au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, de l'indemnité de départ et en indemnisation du préjudice moral ne constituent pas la contrepartie d'un travail, de sorte que l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne trouve pas à s'appliquer. Les conditions de l'article 115 du nouveau code de procédure civile ne sont pas non plus remplies en l'espèce. Il n'y a partant pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Quant aux indemnités de procédure respectives

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande du requérant et de lui allouer la somme de 300.-euros au titre de l'indemnité de procédure.

Succombant et étant à condamner aux frais et dépens de l'instance, il y a lieu de débouter la partie défenderesse de sa demande.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit	la demande,
se déclare	compétent pour en connaître ;
donne	acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG qu'il n'a pas de revendications à formuler ;
déclare	non fondé le moyen tiré du libellé obscur de la requête ;
déclare	abusif, le licenciement avec effet immédiat intervenu le 28 juillet 2023 à l'égard de PERSONNE1.) ;
déclare	fondée la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de préavis à hauteur de 27.492,54.-euros ;
déclare	fondée la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de départ à hauteur de 9.164,18.-euros ;

- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à l'obtention de dommages intérêts pour préjudice moral à hauteur de 2.000.-euros ;
- condamne** le HÔPITAL1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de (27.492,54 + 9.164,18 +2.000=) 38.656,72.-euros, avec les intérêts légaux à partir du 23 octobre 2023, date de la demande en justice jusqu'à solde ;
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à l'obtention d'une indemnité de procédure, à hauteur de 300.-euros ;
- condamne** le HÔPITAL1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 300.-euros à ce titre ;
- déclare** non fondée la demande du HÔPITAL1.) tendant à l'obtention d'une indemnité de procédure ;
- dit** qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;
- condamne** le HÔPITAL1.) 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 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