

N° 1234/2024
du 25 octobre 2024

Texte pseudonymisé

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

Aud ience publique du vendredi, vingt-cinq 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.), demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse principale,
partie défenderesse sur reconvention,

comparant par Maître Marc BECKER, en remplacement de Maître Michael WOLFSTELLER, les deux avocats à la Cour, demeurant à Diekirch,

et

l'association sans but lucratif SOCIETE1.) (SOCIETE1.)), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse principale,
partie demanderesse par reconvention,

comparant par Maître Olivier GOERES, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocats à la Cour, comparant pour la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, RCS n° B220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse, RCS n° B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

en présence de :

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

partie intervenante, comparant par Maître Amel HAMMAD, avocat, 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
SCHACKMANN Sandra, greffier

=====
FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 16 janvier 2024, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du vendredi, 23 février 2024 à 9.45 heures, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 16 janvier 2024, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du vendredi, 23 février 2024 à 9.45 heures, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 23 février 2024, l'affaire fut remise au 26 avril 2024, pour plaidoiries. Elle fut ensuite remise au 24 mai 2024 et elle fut utilement retenue en date du 27 septembre 2024, de sorte que les débats eurent lieu comme suit :

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

Maître Olivier GOERES, représentant la partie défenderesse, fut entendu en ses moyens de défense.

Maître Amel HAMMAD, en remplacement de Maître Lucien WEILER, représentant l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, fut entendue en ses revendications.

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

le jugement qui suit :

Par requête régulièrement déposée en date du 16 janvier 2024 au greffe de la Justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) (ci-après en abrégé SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat intervenu le 20 décembre 2023 à son égard et pour le faire condamner au paiement des sommes suivantes :

Préjudice matériel	11.548,09.-euros ;
Préjudice moral	8.987,22.-euros ;
Indemnité pour congé non pris	p.m.
Indemnité de départ	2.995,74.-euros ;

Total : 23.531,05.-euros + p.m.,

avec les intérêts légaux à partir du licenciement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requête tend encore à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par requête séparée du 22 avril 2024, PERSONNE1.) a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, aux fins de lui voir déclarer commun le jugement à intervenir.

A l'audience du 27 septembre 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 demandé acte qu'il requérait principalement la condamnation de l'employeur et subsidiairement la condamnation du salarié à lui rembourser le montant de 17.5210,47.-euros à titre

des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période de janvier 2024 à août 2024, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit. Il conclut encore à la majoration du taux d'intérêt.

Il échet de lui en donner acte.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

Faits :

Le requérant a été engagé suivant contrat à durée indéterminée du 8 septembre 2017 avec effet au 1^{er} janvier 2018, en qualité de « Imam » par le SOCIETE1.).

L'employeur a procédé au licenciement avec préavis prolongé de cinq mois du requérant par courrier recommandé du 30 novembre 2023, préavis commençant à courir, selon le courrier en question, le 15 décembre 2023 pour se terminer le 15 mai 2024.

Par courrier du 20 décembre 2023, le SOCIETE1.) a résilié le contrat de travail du requérant avec effet immédiat.

Le courrier en question est conçu dans les termes suivants :

« lettre »

Moyens et prétentions des parties :

PERSONNE1.) conteste le licenciement avec effet immédiat intervenu, en soutenant que les motifs énoncés dans le courrier de résiliation du 20 décembre 2023 ne seraient pas précis. Il conteste par ailleurs la réalité des motifs invoqués et estime que ceux-ci ne justifieraient pas un licenciement pour faute grave.

PERSONNE1.) estime, en ce qui concerne le premier fait du 15 décembre 2023, à savoir le fait de s'être adressé le 15 décembre 2023 dans les locaux du SOCIETE1.) aux membres et non membres de l'association, et ce sans l'accord du conseil d'administration de l'association, pour leur faire part de son licenciement notamment, que ce fait ne serait d'un côté pas précis, et de l'autre côté ne justifierait pas un licenciement avec effet immédiat.

Il donne à considérer qu'il était l'Imam de la communauté pendant plus de six ans, et prononçait quotidiennement cinq fois par jour la prière. Il estime qu'il était tout

à fait normal d'informer les croyants de la congégation de la résiliation intervenue, et ce alors qu'il avait été abordé à plusieurs reprises par des pratiquants à ce sujet.

Il souligne que le jour en question, il aurait été présent dans les lieux du centre et que les gens l'auraient abordé pour obtenir des informations à son sujet. Il affirme qu'un des membres du conseil d'administration aurait été présent lors de la prière, et que ce dernier lui aurait donné le microphone, étant donné qu'il ne souhaitait pas faire des déclarations sur le licenciement intervenu.

Il admet que les réactions des personnes auraient été houleuses mais soutient qu'il aurait tout fait pour calmer le jeu. Il aurait par la suite quitté les lieux et n'aurait pas assisté à un incident qui aurait prétendument eu lieu devant les locaux du Centre. L'incident en tant que tel est par ailleurs contesté.

En ce qui concerne le second fait du 17 décembre 2023, il explique que le groupe Whatsapp « Omladinski lftar ADRESSE3.) 27.03.2023 » aurait déjà existé avant son licenciement. Il s'agirait d'un groupe créé pour les jeunes de la communauté pour préparer la traditionnelle rupture du jeûne après le mois du ramadan. Il soutient qu'il aurait assisté à la réunion du 17 décembre 2023 à la demande de PERSONNE2.), vice-président de l'association.

Cette réunion aurait été organisée par les jeunes alors que ceux-ci auraient souhaité obtenir des informations supplémentaires sur la résiliation du contrat de travail de leur Imam de la part du conseil d'administration. PERSONNE2.), le vice-président de l'assemblée, aurait seulement été d'accord à assister à ladite réunion, si PERSONNE1.) était également présent. Il y aurait effectivement eu des discussions lors de cette réunion et les gens se seraient pour partie opposés aux déclarations du vice-président. Ce fait ne justifierait cependant pas le licenciement avec effet immédiat de l'Imam qui fut seulement présent à la demande du vice-président.

Le requérant conteste encore le troisième fait, en soutenant que la condition de précision ferait défaut, alors que l'employeur aurait omis d'indiquer les termes prononcés lors de ce discours. Il conteste encore la réalité de ce reproche, ainsi que le caractère grave de ce fait.

Le dernier fait en relation avec une soi-disant immixtion dans les attributions du conseil d'administration est également contesté, et ce notamment en raison de son défaut de précision.

Il explique qu'à la suite de son licenciement, la communauté se serait divisée en deux groupes. Ce déroulement ne justifierait cependant pas son licenciement avec effet immédiat.

Il demande au tribunal de déclarer le licenciement intervenu abusif et de faire droit à ses demandes indemnitaires.

Il réclame quatre mois de salaire à titre d'indemnité de préavis, un mois de salaire à titre d'indemnité de départ et trois mois de salaire au titre du préjudice moral subi, alors qu'il aurait quitté le Balkan à la demande du conseil d'administration du SOCIETE1.) pour prendre le poste d'Imam à ADRESSE3.). Il maintient sa demande au titre du préjudice matériel.

Il renonce ensuite à la demande relative au congé et réclame une indemnité de procédure de 1.500.-euros.

La partie défenderesse de son côté soutient qu'à la suite du licenciement avec préavis, n'ayant pas fait l'objet de contestations, le requérant aurait affiché son vrai caractère et ce notamment lors des incidents des 15 et 17 décembre 2023. Elle explique que le requérant aurait bénéficié d'une dispense de travail. Malgré cette dispense, il se serait présenté le 15 décembre 2023 à 13.00 heures, pour la prière du vendredi, au SOCIETE1.).

Un certain Monsieur PERSONNE3.) aurait demandé des renseignements sur les raisons du licenciement avec préavis intervenu, demande qui n'aurait pas été commentée par les membres du conseil présents sur les lieux alors que le requérant n'aurait jusqu'à présent pas réclamé les motifs à la base de ce licenciement.

PERSONNE1.) aurait, à la suite de cette demande, affirmé publiquement qu'il ne désirait plus travailler pour le conseil d'administration actuel, et ce même contre paiement de la somme de 10.000.-euros.

La partie défenderesse admet que PERSONNE1.) ne se serait pas immiscé lors de la discussion houleuse à l'extérieur de la mosquée.

Le 16 décembre 2023, un certain PERSONNE4.) aurait lancé une invitation par message Whatsapp dans le groupe « Omladinski lftar ADRESSE3.) 27.03.2023 » pour assister à une réunion. Cette réunion aurait été convoquée à l'insu du conseil d'administration du SOCIETE1.) et dans le but d'organiser un discours de leur ancien Imam. Les membres du conseil d'administration du SOCIETE1.) auraient fait partie de ce même groupe Whatsapp, et auraient directement décidé d'avertir la Police pour éviter le rassemblement.

PERSONNE2.) aurait assisté à la réunion alors qu'un des membres du conseil d'administration devait nécessairement y participer pour être au courant de ce qui allait être dit. Au courant de cette rencontre, des papiers auraient été distribués aux

personnes présentes dans le but d'inciter un vote dans la communauté en vue d'une éventuelle démission du conseil d'administration. Lors de cette réunion, PERSONNE1.) aurait longuement parlé et aurait publiquement pris la parole contre le conseil d'administration. Dans les jours suivants ce rassemblement, une nouvelle association sans but lucratif au nom de « SOCIETE2.) » aurait été créée. PERSONNE1.) exercerait actuellement la fonction d'Imam au sein de cette nouvelle entité.

Pour établir ses affirmations, l'employeur verse plusieurs attestations testimoniales.

Il affirme avoir perdu toute confiance en son salarié à la suite de ces événements. Par son discours, PERSONNE1.) aurait violé son obligation de loyauté. L'employeur aurait été obligé de procéder au licenciement avec effet immédiat de son ancien Imam.

Sur base de ces développements, il conclut au caractère régulier du licenciement et demande au tribunal de débouter le requérant de toutes ses demandes.

A titre subsidiaire et dans l'hypothèse où le tribunal retiendrait le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat, il conclut à l'irrecevabilité de la demande du requérant tendant au paiement d'une indemnité de préavis au motif que cette demande constituerait une demande nouvelle, ayant une base légale différente que les autres demandes.

En ce qui concerne ensuite la demande tendant au dédommagement du préjudice matériel subi, il donna à considérer que le requérant a fait l'objet d'un licenciement avec préavis, qui n'avait pas fait l'objet d'une contestation. Le dommage dépassant le 15 mai 2024 ne serait forcément pas en lien causal avec le licenciement intervenu.

La demande tendant à la réparation d'un préjudice moral est ensuite contestée en son principe et en son quantum. Il donne à considérer que le requérant était au courant que son contrat de travail allait toucher à sa fin en mai 2024. Le requérant n'aurait par ailleurs pas versé les preuves en relation avec une recherche active de travail, de sorte qu'il ne serait pas fait des soucis pour son avenir professionnel.

A titre subsidiaire, il demande au tribunal de réduire le montant à allouer à de plus justes proportions.

Il conteste ensuite la demande au titre de l'indemnité de départ, en donnant à considérer que le requérant aurait profité d'un préavis prolongé.

En fin de compte, il formule deux demandes reconventionnelles, la première tendant au remboursement de la somme de 5.813,56.-euros pour le congé trop pris par le requérant. A l'appui de sa demande, il se base sur les fiches de salaire de l'année 2023 et notamment sur sa pièce 2.

La seconde demande reconventionnelle tend à la restitution des formulaires d'inscription aux cours de l'année 2023/2024, alors qu'il était en charge des cours tenus dans le cadre de son emploi. Il demande d'assortir cette condamnation d'une astreinte.

Finalement il conteste l'indemnité de procédure et réclame à son tour une indemnité de procédure de 1.500.-euros.

PERSONNE1.) demande en termes de réplique de rejeter les attestations testimoniales des membres du conseil d'administration, alors que ceux-ci auraient la qualité de patron.

En ce qui concerne les faits, il estime qu'il était dans son droit de se rendre à la mosquée alors qu'en tant que croyant, il lui était loisible d'assister à la prière du vendredi.

Il estime qu'il n'aurait pas dénigré son employeur en présence de collègues de travail, mais aurait simplement expliqué sa situation aux autres croyants.

Il n'aurait par ailleurs pas été impliqué dans un éventuel incident devant la mosquée et n'aurait partant pas pu influencer sur les personnes ayant assisté à cette scène.

Il conteste ensuite les arguments de son ancien employeur en relation avec la réunion qui s'est tenue le 17 décembre 2023. Sa présence lors de cette réunion ne constituerait pas une faute grave.

Il n'aurait jamais été dans ses intentions de faire démissionner les membres du conseil d'administration du SOCIETE1.). Aucune telle demande n'aurait été formulée dans une assemblée générale ordinaire.

Le requérant estime que l'indemnité de départ serait due, alors que l'employeur aurait procédé au licenciement avec effet immédiat et que l'option d'un préavis prolongé n'existerait plus à la suite de ce choix.

Il conteste ensuite la demande reconventionnelle au titre du congé trop pris en soutenant que l'employeur resterait en défaut d'établir qu'il aurait pris trop de

congé. A titre subsidiaire, il donne à considérer que son employeur lui aurait accordé le congé, et n'aurait jamais formulé de demande en vue d'un remboursement. Le congé éventuellement trop pris serait dès à présent acquis et ne pourrait plus être remboursé.

La seconde demande reconventionnelle est encore contestée au motif qu'il ne serait pas établi qu'il serait en possession des formulaires d'inscription pour l'année 2023/2024. Les cours seraient par ailleurs terminés, de sorte que ces formulaires ne seraient d'aucune utilité pour l'ancien employeur.

Le SOCIETE1.) donne finalement à considérer que le conseil d'administration serait composé de plusieurs membres, de sorte que chaque membre pris isolément pourrait témoigner dans le cadre du présent dossier.

Motifs de la décision

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 PERSONNE5.) c/ PERSONNE6.)).

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.

Le SOCIETE1.) reproche à son salarié de ne pas avoir respecté les dispositions de la lettre de licenciement du 30 novembre 2023, et fourni trois exemples pour établir ce non-respect.

Le tribunal constate que bien que se référant au courrier de licenciement du 30 novembre 2023, le SOCIETE1.) est resté en défaut de préciser concrètement les dispositions contenues dans cette lettre que le requérant n'aurait pas respectées. Il convient partant de faire abstraction de cette phrase de la lettre de licenciement.

Le tribunal vient ensuite à la conclusion que tant le premier fait du 15 décembre 2023 que le fait du 17 décembre 2023 ont été indiqués avec la précision requise par la jurisprudence et la loi, de sorte qu'il y a lieu de le retenir pour l'analyse subséquente.

L'employeur reproche encore à son salarié dans un troisième alinéa d'avoir ouvertement déclaré ne pas vouloir respecter les consignes et instructions de la part du conseil d'administration.

L'employeur est cependant resté en défaut de préciser de quelles instructions et de quelles consignes il parlait concrètement, ainsi que les propos exacts tenus par le requérant de sorte que ce reproche est à écarter en raison de son défaut de précision.

Finalement il y a lieu de retenir que le SOCIETE1.) n'a pas indiqué comment et dans quelles attributions du conseil d'administration, le requérant se serait immiscé, de sorte que ce reproche tombe également à faux.

Quant à la gravité des motifs retenus

Au vu des développements qui précèdent, il y a lieu de se tenir aux seuls faits du 15 et 17 décembre 2023 pour l'analyse subséquente.

Le salarié contestant la réalité de ces faits, il appartient à l'employeur d'établir les motifs à la base du licenciement.

Il se base pour ce faire notamment sur cinq attestations testimoniales, établies par PERSONNE7.), PERSONNE8.), PERSONNE2.), PERSONNE9.) et PERSONNE10.).

PERSONNE1.) soulève l'irrecevabilité de ces témoignages au motif qu'en tant que membres du conseil d'administration, ils devraient être considérés comme parties au procès.

Aux termes de l'article 405 du nouveau code de procédure civile, chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoignage en justice. Les dispositions sur les mesures d'instruction introduites par le règlement grand-ducal du 22 août 1985 et tendant à la simplification et à la libéralisation des modes de preuve ont élargi le plus possible les moyens susceptibles de conduire à la manifestation de la vérité et ont aboli de façon significative la possibilité de reproche de témoins.

« S'il est exact qu'une société anonyme est représentée en justice par son conseil d'administration, il en est différemment des membres du conseil d'administration pris ut singuli qui peuvent dès lors être entendus comme témoins. (Cour d'appel, 3^e, 11 décembre 2008, n° 33371 du rôle).

A l'instar des sociétés anonymes et des sociétés à responsabilité limitée, il faut considérer que les témoins qui ont été des anciens ou des actuels membres du conseil d'administration, respectivement du comité de direction de l'association sans but lucratif ne déposent pas dans leur propre cause (cf. tribunal du travail Luxembourg, 18 mai 2012, n°2062/12).

Les déclarations d'PERSONNE7.), d'PERSONNE8.), de PERSONNE2.), et de PERSONNE10.) sont cependant à analyser avec circonspection dans la mesure où ils sont signataires de la lettre de licenciement et partant liés par le contenu de celle-ci.

Leurs 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)

Le tribunal tient à titre préliminaire, avant de venir à l'analyse des différentes attestations, de retenir que bien que le requérant eût été dispensé de son travail suivant courrier de licenciement du 30 novembre 2023, il lui était loisible de se rendre en tant que croyant à la mosquée pour assister à la prière du vendredi. Il était partant prévisible pour l'employeur que PERSONNE1.) allait se présenter. Il ne résulte par ailleurs d'aucun élément du dossier soumis à l'appréciation du tribunal que l'employeur avait interdit à son salarié d'entrer dans les lieux du SOCIETE1.).

En ce qui concerne ensuite le déroulement des évènements du 15 décembre 2023, il y a lieu de constater que les attestations testimoniales versées de part et d'autre sont contradictoires, les témoins de l'employeur indiquant que le requérant aurait saisi le microphone pour s'adresser aux personnes présentes, tandis que les témoignages que le requérant verse, retiennent que le président du conseil d'administration, alors qu'il ne voulait pas autrement commenter les questions des

personnes présentes en relation avec le licenciement de l'Imam, avait remis le microphone au requérant afin que ce dernier puisse prendre position et répondre aux questions de celles-ci.

Les déclarations de part et d'autre sont encore contradictoires, en ce qui concerne le comportement de l'Imam affiché lors de son discours. Ainsi les témoignages versés par l'employeur soutiennent que le requérant aurait par son discours fait monter la tension dans la communauté, ce qui aurait mené à une agression verbale contre le président du conseil d'administration à la sortie des lieux, tandis que les témoignages versés par PERSONNE1.) retiennent que l'Imam a essayé de calmer la situation et a demandé aux gens de quitter la mosquée calmement.

L'employeur rejoint cependant PERSONNE1.) dans ses dépositions pour dire que l'Imam ne se serait pas immiscé dans les discussions à la sortie de la mosquée.

En présence de dépositions contradictoires, et en l'absence d'éléments extérieurs devant faire prévaloir une version sur l'autre, ces dépositions se neutralisent mutuellement et l'issue du procès se règle au niveau de la charge de la preuve : celui qui devait rapporter la preuve d'un fait concret sera considéré comme ayant failli dans sa preuve et succombera (Thierry Hoscheit, Chronique de droit judiciaire privé, Les témoins, Pasicrisie 32, page 19)

Au vu des déclarations contradictoires, le tribunal considère que les faits du 15 décembre 2023 laissent d'être établis.

L'employeur reproche ensuite au requérant d'avoir en date du 17 décembre 2023 assisté à une réunion avec le but d'obtenir le soutien des présents pour rester Imam et de révoquer le conseil d'administration en fonction.

En l'espèce, il résulte des pièces versées aux débats et notamment du message dans le groupe Whatsapp « Omladinski Iftar ADRESSE3.) 27.03.2023 » qu'un dénommé PERSONNE4.) a convoqué la communauté religieuse à une réunion.

L'ordre du jour de cette réunion était selon le message adressé à la communauté et versé aux débats :

1. Statut du Conseil d'Administration,
2. Convoquer une assemblée générale de la communauté religieuse (non pas selon votre appartenance, mais selon votre affiliation), où la situation actuelle est analysée. Si les membres du Conseil d'Administration ne répondent pas à l'invitation, nous considérerons la réponse du Conseil d'Administration comme négative.

3. Si une réunion n'a pas lieu, la communauté religieuse du SOCIETE1.) prendra, conformément aux dispositions légales, des mesures pour sauver la communauté religieuse ou, si telle est la seule solution, prendra des mesures pour fonder une nouvelle communauté.
Représentant de la communauté religieuse SOCIETE1.).

Bien que ce message ne permet pas de retenir que le requérant était à l'origine de cette réunion, il n'en reste pas moins qu'il était clair que la réunion allait porter sur la continuité du conseil d'administration actuel (« le statut du conseil »).

Il résulte ensuite des attestations testimoniales versées aux débats que, bien que le conseil d'administration ait été invité, le seul membre du conseil d'administration présent lors de la réunion litigieuse, était PERSONNE2.), assisté de PERSONNE9.), ne faisant pas partie du conseil.

Il y a partant lieu de se tenir, en ce qui concerne les témoignages de l'employeur, aux seules déclarations de PERSONNE2.) et de PERSONNE9.), dans la mesure où ce sont les seuls témoins de l'employeur ayant fait des constatations personnelles.

En ce qui concerne le reproche proprement dit, PERSONNE9.) déclare que « dann begann PERSONNE1.) vom Telefon die Gründe für seine Entlassung vorzulesen. Erl lobte sich natürlich selbst und griff den SOCIETE1.)-Verwaltungsrat an. In seiner Rede betonte er, dass er nicht über die Privatangelegenheiten dieser Personen sprechen würde, und bezog sich dabei auf den Verwaltungsrat und deren Familienmitglieder. Tatsächlich ging er aber mit erhobener Stimme und seiner Rede die Privatsphäre der Mitglieder des SOCIETE1.)-Verwaltungsrats und einzelner SOCIETE1.)-Gründer ein.

Er tat dies, um die Unzufriedenheit der Leute gegenüber dem aktuellen Verwaltungsrat anzuheizen.

Er wiederholte mehrmals, dass er unter diesem Verwaltungsrat nicht als Imam arbeiten wolle. Was die Tätigkeiten betrifft, die er auf Wunsch seines Arbeitsgeber (des Verwaltungsrat) durchführen sollte, so sah er dies als eine Demütigung an, wie er sagte. Er sagte, dass niemand ihm Befehle erteilen dürfte, und er sei der Imam im SOCIETE1.). PERSONNE1) sagte, der verabschiedete Aktivitäts- und Arbeitsplan des SOCIETE1.) stamme nicht von ihm, sondern von PERSONNE10.), und habe einzig die Absicht, PERSONNE1.) zu steuern.

Seine Rede bezog sich darauf, dass er nicht tun konnte, was er wollte und wie er wollte. Seiner Meinung nach hätte er derjenige sein sollen, der die Anweisungen

gibt und nicht der Verwaltungsrat. Das stimmt natürlich nicht. Die Statuten der a.s.b.l. und der Arbeitsvertrag müssen respektiert werden. Ich habe mir das alles angehört und mit Erstaunen beobachtet wie ein Imam, der doch eigentlich zum Guten aufrufen sollte, so etwas sagen kann. In seiner Rede erwähnte er immer das Team und meinte damit die Menschen, mit denen er bereits Paralleltreffen veranstaltet hatte.

Er forderte die Anwesenden dazu auf, alles schnell zu einem Schluss zu bringen und dass man nicht warte, dass die Lage abkühlt, wie er sagte. Man dürfe das Zentrum auf keinen Fall dem aktuellen Verwaltungsrat überlassen. Damit meinte er das SOCIETE1.)-Gebäude. Er sei 24 Stunden am Tag für diejenigen da, die ihn unterstützen.

Dann forderte er die Veranstalter auf, ein, weißes Blatt Papier zu bringen, damit die Anwesenden, die den aktuellen Verwaltungsrat mit PERSONNE10.), PERSONNE8.), PERSONNE11.), und PERSONNE7.) unterstützten, unterzeichnen. Ende der Geschichte sagte er.

(...) Er fuhr mit den Worten fort: „Wenn ihr zusammenhaltet, werde ich weiterhin mit euch und euren Kindern weiterarbeiten, und meine Frau mit euren Frauen. Das darf nicht aufhören, mit oder ohne sie. An eurer Stelle würde ich Raum lassen für ein weiteres Treffen, um zu schauen, ob es zu einer Einigung kommen kann: Wenn sie nicht bereit sind, den Weg zu gehen, den ihr vorschlagt, dann macht weiter“.

(...) Er sprach sich erneut gegen den Verwaltungsrat aus und sagte, dass diejenigen, die diesen Verwaltungsrat behalten möchten, dies tun können, aber dass er nicht mehr unter diesem Verwaltungsrat handeln würde. (...).“

En gardant à l'esprit que la réunion a été convoquée pour parler du statut du conseil d'administration actuel, le témoignage de PERSONNE9.) permet d'établir que le requérant espérait par son discours obtenir le soutien des personnes présentes contre le conseil d'administration en fonction.

L'intention de remplacer le conseil d'administration actuellement en fonction résulte par ailleurs des déclarations de PERSONNE12.), témoin du requérant qui atteste que « le vice-président a commencé à traiter l'Imam de manipulateur à plusieurs reprises et l'a menacé lui et son fils. Sur cela l'Imam a demandé des preuves de son accusation. L'Imam a aussi annoncé aux personnes présentes qu'il ne sera plus Imam tant que le comité actuel de l'A.s.b.l. n'est pas remplacé. »

L'article L.124-10 (2) prévoit qu'« est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou

faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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

Au vu des développements qui précèdent, il y a lieu de constater que le requérant a en présence d'une soixantaine de personnes, publiquement pris la parole contre son employeur et ce en raison du licenciement avec préavis intervenu à son égard.

Le tribunal rappelle que « toute critique à l'égard de l'employeur ou de son entreprise n'est pas prohibée. Tout salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression, droit fondamental reconnu à tout citoyen. (...) L'exercice de la liberté d'opinion ne dégénère en faute susceptible d'une sanction disciplinaire que s'il y a abus de cette liberté, par exemple si le cadre choisi est inapproprié, si le but est de remettre en cause l'autorité patronale, si l'opinion est diffusée de manière excessive.(...). »(Le contrat de travail, Tome 1, n°177, page 119, Jean-Luc PUTZ)

Le contrat de travail comme tout contrat doit s'exécuter de bonne foi, ce qui implique dans le chef du salarié une obligation de loyauté, de fidélité ou de correction à l'égard de son employeur, obligations qui perdurent même pendant la période de préavis ainsi qu'en cas de dispense de travail accordée au salarié. (Cour d'appel, 3^e, 25 février 2010 n °32514 du rôle)

En profitant de sa position de force en sa qualité d'Imam au sein de la congrégation, pour se prononcer publiquement contre son employeur, le conseil d'administration du SOCIETE1.), dans une réunion qui avait été spécialement convoquée pour discuter du statut du conseil d'administration, devant une soixantaine de personnes et en invitant celles-ci à le suivre, afin qu'il puisse garder son poste d'Imam de la congrégation, PERSONNE1.) a failli à ses obligations de loyauté et de fidélité inhérentes à tout contrat de travail et découlant du principe de l'exécution de bonne foi de tout contrat tel que prévu à l'article 1134 du code civil.

Le licenciement intervenu est partant à déclarer régulier et il y a lieu de débouter le requérant de ses demandes financières se trouvant en relation avec la régularité du licenciement intervenu.

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

Aux termes de ses dernières conclusions, déposées sur le bureau du tribunal lors de l'audience publique du 27 septembre 2024, le représentant de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande au tribunal de » condamner principalement l'employeur subsidiairement le salarié à payer à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg en sa qualité de gestionnaire du fonds pour l'emploi la somme de 17.510,47.-euros à titre des indemnités de chômage suivant relevé annexé(...)

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

Il ressort des pièces versées en cause par l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG qu'en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, il a versé à PERSONNE1.) des indemnités de chômage d'un montant de 10.277,88.-euros pour la période du 19 janvier 2024 au 15 mai 2024, fin de la période de préavis résultant du licenciement non attaqué.

Dans la mesure où le licenciement avec effet immédiat a été déclaré justifié, il y a lieu, en application de l'article L.521-4 (6) du code du travail, de condamner PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, la somme de 10.277,88.-euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, soit le 27 septembre 2024, jusqu'à solde.

L'ETAT réclame encore la majoration du taux d'intérêt.

D'après l'article 15 de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts d'argent, « en cas de condamnation, le tribunal ordonnera, dans le jugement, à la demande du créancier, que le taux de l'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification du jugement ».

Cette demande doit partant être déclarée fondée.

Quant aux demandes reconventionnelles de l'employeur

1) L'employeur a requis à l'audience des plaidoiries la condamnation de son ancien salarié à lui rembourser la somme de 5.813,56.-euros au titre des heures de congé trop pris suivant fiches de salaire des mois de janvier à décembre 2023.

Le salarié conteste cette demande en soutenant que l'employeur resterait en défaut d'établir qu'il aurait pris trop de congé. A titre subsidiaire, il donne à considérer

que son employeur lui aurait accordé le congé, et n'aurait jamais formulé de demande en vue d'un remboursement. Le congé éventuellement trop pris serait dès à présent acquis, et l'employeur ne pourrait plus réclamer le remboursement.

En l'espèce, l'employeur se base sur les extraits du livre de congé tel que prévu à l'article L.233-17 du code du travail, insérés dans les fiches de salaire pour établir sa demande.

Dans la mesure où aucune disposition légale ne précise la forme exacte du livre de congé que l'employeur est obligé de tenir et n'exige pas que celui-ci soit contresigné, les fiches versées peuvent être considérées, dans les circonstances de l'espèce, comme preuve du congé pris par le salarié.

Conformément à l'article L.233-4 du code du travail, la durée du congé légal est de 26 jours ouvrables par an.

Si la loi prévoit le report de congé à l'année suivante, elle ne prévoit pas le report d'un solde négatif de congés trop pris à l'année suivante.

Le SOCIETE1.) ne pouvait dès lors pas procéder au report des jours de congé trop pris de l'année 2022 à l'année 2023.

Pour la durée de son engagement en 2023, soit du 1er janvier au 20 décembre 2023, et conformément à la fiche de salaire du mois de décembre 2023, PERSONNE1.) avait un solde négatif de 40 heures de congé.

Compte tenu de son salaire horaire de 17,39.-euros, l'employeur peut prétendre au remboursement de la somme de $40 \times 17,39 = 695,60$.-euros.

2) L'employeur requiert ensuite la condamnation de son ancien salarié à lui restituer les formulaires d'inscriptions des élèves aux cours de l'islam de l'année 2023/2024 sous peine d'une astreinte.

A l'appui de sa demande, il fait valoir que le requérant était en charge des cours et de l'inscription des élèves. Il se prévaut d'un courrier de mise en demeure du 2 mai 2024 pour établir sa demande.

PERSONNE1.) conteste cette demande, en soutenant qu'il ne serait pas établi qu'il se trouverait en possession des dits documents.

Les cours de l'année 2023/2024 seraient par ailleurs terminés de sorte que ces documents ne seraient plus d'aucune utilité.

Dans la mesure où PERSONNE1.) conteste se trouver en possession des formulaires d'inscriptions, il appartient à l'employeur d'établir cette possession, ce qu'il reste en défaut de faire.

La demande est partant à déclarer non fondée.

Quant aux indemnités de procédure respectives :

PERSONNE1.) demande au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500.-euros 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 cette demande non fondée.

L'employeur requiert à son tour la condamnation du salarié, à une indemnité de procédure de 1.500.-euros.

Restant en défaut d'établir la condition d'iniquité requise par la loi, il y a lieu de débouter la partie défenderesse à son tour de sa demande.

Quant à l'exécution provisoire

Aux termes de l'article 148 du nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

Dans la mesure où aucune condamnation n'a été prononcée quant à une créance salariale, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la pure forme ;

se déclare compétent pour en connaître ;

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

donne acte à PERSONNE1.) qu'il renonce à la demande relative à des congés non pris ;

donne acte au SOCIETE1.) de ses demandes reconventionnelles ;

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 20 décembre 2023 à l'égard de PERSONNE1.);

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en relation avec une indemnité compensatoire de préavis ;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en relation avec le préjudice matériel et moral ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en relation avec une indemnité de départ ;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi à l'égard de PERSONNE1.) à concurrence du montant de 10.277,88.-euros ;

condamne PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de 10.277,88.-euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, soit le 27 septembre 2024, jusqu'à solde ;

dit que le taux d'intérêt sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement ;

déclare fondée la demande du SOCIETE1.) en relation avec une indemnité pour congé trop pris pour le montant de 695,60.-euros ;

condamne PERSONNE1.) à payer au SOCIETE1.) la somme de 695,60.-euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de SOCIETE1.) en relation avec la remise des formulaires d'inscriptions au cours de l'islam pour l'année 2023/2024 ;

déclare non fondées les demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure ;

dit qu'il n'y a pas lieu de prononcer l'exécution provisoire du présent jugement ;

condamne PERSONNE1.) 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 Sandra SCHACKMANN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Diekirch, et qui ont signé le présent jugement.

Claude METZLER

Sandra SCHACKMANN