

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 1117/23
E-TRAV-83/22

Audience publique du 5 juin 2023

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Michel KARP, avocat à Luxembourg,

et :

l'SOCIETE1.), établie à L-ADRESSE2.), représentée par son collègue des Bourgmestre et Echevins actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Stéphanie ANEN, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocats à Luxembourg,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Lynn FRANK, avocat à Luxembourg,

- **partie intervenante** - comparant initialement par Maître Lynn FRANK, avocat à Luxembourg, et défaillante à l'audience publique du 24 avril 2023.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 23 mai 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 27 juin 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 7 novembre 2022.

Suite à deux refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 24 avril 2023.

A cette dernière audience, la partie demanderesse, comparant par Maître Michel KARP, fut entendue en ses explications et conclusions.

La partie défenderesse, comparant par Maître Stéphanie ANEN, fut entendue en ses explications et moyens de défense.

La partie intervenante ne fut pas représentée.

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

l e j u g e m e n t

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 23 mai 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, l'SOCIETE1.), à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins d'y voir statuer conformément au dispositif de la susdite requête.

Le requérant demanda encore la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

La requête, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

Par courrier entré au greffe du tribunal du travail en date du 21 avril 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, déclara ne pas avoir de revendications à faire valoir. Il y a lieu de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

A l'audience publique du 24 avril 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) :

- évalua sa demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis à 3.920 € ;
- évalua sa demande relative au préjudice matériel à 34.300 €.

A cette même audience, l'SOCIETE1.) réclama de manière reconventionnelle la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de donner acte aux parties de leurs déclarations respectives à l'audience.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel du 1^{er} février 2019, il est entré aux services de la partie défenderesse en qualité de « salarié A1 - Manoeuvre » à concurrence d'un horaire de travail de 30 heures par semaine.

Il explique qu'en date du 10 novembre 2021, il a été convoqué à un entretien préalable le 10 novembre 2021. Il précise ne pas avoir pu assister audit entretien en raison de son incapacité de travail.

Le requérant explique encore que suivant courrier du 16 novembre 2021, l'employeur a procédé à son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :

« Monsieur,

Par la présente, nous tenons à vous informer que nous avons dû constater que vous ne vous êtes pas présenté à l'entretien préalable qui a été fixé au mercredi, 10 novembre 2021 à 10:45 h à la maison communale de ADRESSE3.), salle de réunion du collège des bourgmestre et échevins, suite à une incapacité de travail de votre part.

La procédure de licenciement ayant été déclenchée en bonne et due forme peut être poursuivie même lors d'une survenance d'incapacité de travail.

Ainsi nous sommes au regret de vous informer que nous résilions votre contrat de travail à durée indéterminée, conclu en date du 31 janvier 2019 et ayant pris effet le 1er février 2019, pour faute grave et avec effet immédiat, au sens de l'article L. 124-10 du Code du travail.

Les faits qui nous ont conduits à vous licencier avec effet immédiat sont les suivants :

En date du 27 octobre 2021 il a été porté à la connaissance du collège des bourgmestre et échevins qu'en date du 7 octobre 2021, vous avez jeté un rouleau de sacs poubelles dans le visage de votre collègue de travail Monsieur PERSONNE2.). Ceci est à considérer comme un acte de violence, une agression physique envers un collègue de travail sur le lieu de travail.

Compte tenu de vos incapacités de travail du 11 octobre 2021 au 15 octobre 2021 et du 27 octobre 2021 au 29 octobre 2021, le délai d'un mois à observer afin d'invoquer une faute justifiant un licenciement avec effet immédiat, est suspendu pendant la durée des incapacités de travail.

Le délai précité 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.

Au vu de ce qui précède, le fait du 7 octobre 2021 ne constitue dès lors pas votre première faute professionnelle.

En effet, en date du 28 septembre 2020, le collège des bourgmestre vous a adressé un avertissement pour raisons d'absences non-justifiées pendant la période du 20 août 2020 au 28 août 2020.

En date du 30 juin 2021 et compte tenu du laps de temps assez court entre l'avertissement précité, le collège des bourgmestre et échevins vous a adressé une sanction disciplinaire sous forme de suspension de 5 jours calendrier conformément à l'article 17 de la convention collective des salariés des communes du Sud suite à une nouvelle absence non-justifiée en date du 11 décembre 2020.

Notons, que cette décision n'a pas pu intervenir plus tôt suite à votre incapacité de travail de longue durée.

Le fait du 27 octobre 2021, à lui seul, est de nature tellement grave de rendre la poursuite des relations de travail immédiatement et irrémédiablement impossible et justifie ainsi la résiliation de votre contrat de travail avec effet immédiat alors que la confiance que nous avons pu avoir en vous a été définitivement rompue.

Nous nous réservons évidemment le droit de préciser les motifs qui précèdent le cas échéant, conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

Copie de la présente est adressée à la délégation du personnel.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués. »

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre ledit licenciement par courrier du 22 novembre 2021, tant l'entretien préalable que le licenciement ayant eu lieu pendant sa période de maladie, partant en violation des dispositions protectrices de l'article L. 121-6 du Code du travail.

A l'appui de son argumentation, le salarié verse deux certificats de maladie. Il fait encore valoir qu'il résulte de la lettre de licenciement elle-même que l'employeur était au courant de son incapacité de travail.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) estime que les faits invoqués ne constituent pas des motifs précis, réels et sérieux de licenciement.

En ce qui concerne la précision, il conteste plus particulièrement que la partie défenderesse puisse rajouter, sous le couvert de l'existence de simples précisions complémentaires, des faits non visés dans le courrier de licenciement. Il demande partant à voir écarter le reproche, offert en preuve par l'employeur, que le requérant aurait crié sur son collègue de

travail PERSONNE2.), tout comme il conclut à l'irrecevabilité de l'offre de preuve afférente.

En ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs, PERSONNE1.) conteste avoir jeté un rouleau de sacs poubelle à la figure de son collègue. Il conteste l'attestation testimoniale de ce dernier. Il s'oppose encore à l'offre de preuve formulée à titre subsidiaire, les deux derniers témoins proposés par l'employeur n'ayant absolument pas assisté à l'incident. Finalement, si un quelconque crédit devait être accordé à la version adverse, il demande à voir procéder à l'audition du seul témoin PERSONNE2.) sur base de l'article 403 du Nouveau code de procédure civile, tout en déclarant se réserver tous droits à son égard.

Le requérant considère ensuite que dans l'appréciation du bien-fondé de son licenciement, il n'y a pas lieu de tenir compte de ses absences injustifiées des mois d'août 2020 et de décembre 2020, la première ayant été sanctionnée par un avertissement du 28 septembre 2020 et la seconde ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire acceptée par les deux parties.

Lesdites absences ne pouvant être sanctionnées deux fois et étant par ailleurs bien trop anciennes pour justifier un licenciement avec effet immédiat, PERSONNE1.) demande à voir écarter lesdits motifs.

Lesdites absences n'étant pas contestées, il demande encore à voir écarter les points afférents de l'offre de preuve de l'employeur pour défaut de pertinence.

Considérant son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame tout d'abord le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, soit un montant évalué à l'audience à la somme de $(2 \times 1.960 =) 3.920 \text{ €}$.

Il conclut encore à la condamnation de la partie défenderesse à lui payer un montant de 34.300 € (soit 17,5 mois de salaire) à titre de dommages et intérêts pour le préjudice matériel qu'il affirme avoir subi pendant la période du 16 novembre 2021 au 30 avril 2023.

Il explique que malgré ses nombreuses recherches, il n'a pas pu retrouver de nouvel emploi en raison de son handicap, de la crise sanitaire et du comportement violent lui reproché par l'employeur et que ce dernier n'aurait pas hésité à colporter.

Il précise finalement qu'à défaut d'avoir retrouvé un nouvel emploi, il a entamé en avril 2023 une formation non-rémunérée.

PERSONNE1.) réclame finalement la réparation de son préjudice moral évalué à 5.000 €.

L'SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle conteste l'application des dispositions protectrices de l'article L. 121-6 du Code du travail, la convocation à l'entretien préalable ayant été notifiée en dehors de la période d'incapacité de travail du salarié de sorte que la procédure de licenciement - régulièrement entamée à un moment où l'employeur n'était pas encore informé de la maladie - a légalement pu suivre son cours.

La partie défenderesse estime encore que les comportements reprochés à PERSONNE1.) constituent des motifs précis, réels et sérieux de licenciement.

Ainsi, elle reproche au salarié :

- d'avoir adopté, en date du 7 octobre 2021, un comportement agressif à l'égard de son collègue de travail PERSONNE2.) en lui jetant un rouleau de sacs poubelle dans le visage tout en lui criant dessus « *tu te fous de ma gueule* », l'employeur estimant à cet égard être en droit de fournir des précisions complémentaires par rapport au seul comportement violent énoncé à l'appui du licenciement ;
- d'avoir été absent de manière injustifiée pendant la période du 20 au 28 août 2020 (soit sept jours ouvrés), faits sanctionnés par un avertissement du 28 septembre 2020 ;
- d'avoir été absent de manière injustifiée en date du 11 décembre 2020, fait sanctionné, au vu de l'avertissement antérieur, par une suspension de cinq jours avec retenue de salaire conformément à la convention collective applicable.

L'SOCIETE1.) considère que l'agression du 7 octobre 2021 constitue à elle seule un motif sérieux de licenciement avec effet immédiat, le comportement reproché résultant à suffisance de l'attestation testimoniale de la victime.

Elle estime encore qu'à l'appui de ce fait récent, elle peut légitimement invoquer des faits plus anciens, mêmes sanctionnés par un avertissement, pour constituer ensemble avec le fait nouveau une faute grave susceptible de justifier le licenciement intervenu. La partie défenderesse fait valoir à cet égard que les absences injustifiées auraient à elles seules pu justifier à l'époque une résiliation immédiate du contrat de travail, l'employeur ayant toutefois décidé d'accorder une dernière chance à son salarié.

A l'appui de ses explications, l'SOCIETE1.) renvoie aux éléments du dossier.

A titre subsidiaire, elle formule l'offre de preuve suivante :

« 1) En date du 27 octobre 2021, il a été porté à la connaissance du collège des bourgmestre et échevins qu'en date du 7 octobre 2021, le sieur PERSONNE1.) avait jeté un rouleau de sacs poubelles dans le visage de son collègue de travail le sieur PERSONNE2.). Ceci est à considérer comme un acte de violence, une agression physique envers un collègue de travail sur le lieu de travail.

Cet incident grave s'est déroulé sur le terrain de sport à ADRESSE4.) lorsque le sieur PERSONNE2.) avait demandé à deux reprises au sieur PERSONNE1.) de changer la poubelle qui était remplie de crottes de chien, ce que le sieur PERSONNE1.) a néanmoins refusé. Lorsque le sieur PERSONNE2.) lui a demandé de lui donner ses clefs afin qu'il le fasse lui-même, le sieur PERSONNE1.) lui a jeté un rouleau de sacs poubelle au visage et il lui a crié dessus « Tu te fous de ma gueule ! ».

2) Ce fait grave du 7 octobre 2021 ne constitue pas la première faute professionnelle grave du sieur PERSONNE1.).

En effet, en date du 28 septembre 2020, collège des bourgmestre et échevins a adressé un avertissement au sieur PERSONNE1.) en raison des absences injustifiées pendant la période du 20 août 2020 au 28 août 2020, conformément à l'article 17 de la convention collective des salariés des communes du Sud.

En effet, le sieur PERSONNE1.) était en incapacité de travail en date des 18 et 19 août 2020. À partir du 20 août 2020 jusqu'au 28 août 2020 inclus, il était sans motif valable absent de son poste de travail.

Comme le certificat d'incapacité de travail ne portait clairement que sur la journée du 19 août 2020, les absences ont été considérées comme des absences non-justifiées.

Exceptionnellement, les journées de travail concernées, à savoir les 20, 21, 24, 25, 26, 27 et 28 août 2020, ont été déduits de son congé annuel de récréation au lieu de son salaire.

3) Il s'y ajoute qu'en date du 30 juin 2021, et compte tenu du laps de temps assez court depuis l'avertissement précité, le collège des bourgmestre et échevins a adressé une sanction disciplinaire au sieur PERSONNE1.) sous forme de suspension de 5 jours calendrier, conformément à l'article 17 de la convention collective des salariés des communes du Sud, suite à une nouvelle absence non-justifiée en date du 11 décembre 2020.

Cette sanction disciplinaire a fait suite à l'entrevue du 24 juin 2021 pendant laquelle le sieur PERSONNE1.) a eu l'occasion d'exposer ses explications quant à cette nouvelle absence injustifiée du 11 décembre 2020.

En effet, en date du 11 décembre 2020, le sieur PERSONNE1.) ne s'était pas présenté sur son lieu de travail. Le 10 décembre 2020, il a demandé un congé de récréation pour le 11 décembre 2020 par téléphone qui lui a été refusé, considérant le nombre important de ses absences de travail.

Pour rappel, il était obligé d'informer son employeur immédiatement de tout empêchement de sa part. Conformément à l'article L.126-6 (1) du Code du travail, en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, il était obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

Or, comme ceci n'a pas été effectué, son absence a été considérée comme une absence sans motif valable et donc injustifiée.

Compte tenu que l'avertissement précité avait déjà été adressé au sieur PERSONNE1.) en date du 28 septembre 2020 en raison des absences injustifiées de 7 jours de travail, le collège des bourgmestre et échevins, dans sa séance du 28 juin 2021, a décidé de prononcer une suspension de 5 jours avec retenue sur salaire, ceci

conformément à l'article 17 de la convention collective des salariés des communes du Sud.

La sanction a été appliquée du 5 juillet 2021 au 9 juillet 2021 et a été insérée dans son dossier personnel. L'avertissement du 28 septembre 2020 n'ayant pas atteint le délai de prescription de trois ans, suite à la sanction disciplinaire, est ainsi conservé de manière définitive dans le dossier personnel du sieur PERSONNE1.).

En tout état de cause, le fait du 7 octobre 2021, à lui seul, est de nature tellement grave de rendre la poursuite des relations de travail immédiatement et irrémédiablement impossible et justifie ainsi la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat du sieur PERSONNE1.) alors que la confiance que l'SOCIETE1.) avait pu avoir en lui a été définitivement rompue. »

Considérant le licenciement comme étant fondé et justifié, l'SOCIETE1.) conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste les demandes tant dans leur principe que dans leur quantum.

Elle s'oppose ainsi à l'indemnisation du préjudice matériel, le salarié n'ayant fait aucune recherche avant le mois de février/mars 2023 et le préjudice allégué n'étant dès lors pas une conséquence directe du licenciement mais le résultat du manque d'effort du salarié. La partie défenderesse conteste encore toute responsabilité dans le cadre des prétendus refus de candidatures invoqués par le salarié. En tout état de cause, l'SOCIETE1.) demande à voir imputer la période de préavis sur toute éventuelle période de référence.

Pour ces mêmes motifs, elle s'oppose à la demande relative au préjudice moral, celui-ci n'étant pas établi. A titre subsidiaire, elle demande à le voir réduire à de plus justes proportions.

Motifs de la décision :

Quant à la protection en cas de maladie :

PERSONNE1.) considère son licenciement comme étant abusif pour avoir été notifié en violation de l'article L. 121-6 du Code du travail.

Il explique en effet avoir été malade tant au moment de l'entretien préalable que de la notification du congédiement.

L'employeur s'oppose à l'argumentation adverse, le requérant n'ayant pas été malade au moment de la convocation à l'entretien préalable et la procédure de licenciement régulièrement engagée ayant ainsi pu suivre son cours.

Il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal et plus particulièrement des certificats médicaux d'incapacité de travail versés par

le salarié (pièce n°1 de la farde I de Maître Michel KARP) que PERSONNE1.) a été malade :

- du 9 novembre 2021 au 19 novembre 2021 et
- du 19 novembre 2021 au 5 décembre 2021.

Par courrier du 2 novembre 2021 (et non du 10 novembre 2021 tel qu'affirmé par le requérant ; pièce n°2 de la farde I de Maître Michel KARP), le salarié a été convoqué à l'entretien préalable du 10 novembre 2021 et, suivant courrier du 16 novembre 2021, il s'est vu notifier son licenciement.

Il découle de ce qui précède qu'au moment de la notification de la convocation à l'entretien préalable, le salarié n'était pas encore malade.

Or, il a à d'itératives reprises été jugé que le salarié, ayant été régulièrement et à une époque où il n'était pas malade convoqué à l'entretien préalable, ne peut plus en principe opposer ni l'irrégularité de la notification de la convocation, ni celle de la résiliation qui suit dans les délais légaux, au motif qu'il était malade lors de l'expédition de la lettre de résiliation (en ce sens : Cour d'appel, 21 juin 2001, n°24895 du rôle).

En effet, la régularité de l'envoi de la lettre portant convocation à l'entretien préalable au licenciement, première étape de la procédure de licenciement dans une entreprise employant au moins 150 salariés, emporte régularité du licenciement ultérieur, sous réserve du respect par l'employeur des dispositions de l'article L.124-2 du Code du travail. L'avertissement de l'employeur par le salarié, après l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable, de son incapacité de travail respectivement la remise à ce dernier d'un certificat médical n'ont pas pour effet de suspendre voire même d'interdire la procédure régulièrement engagée en vue du licenciement du salarié (Cour d'appel, 26 octobre 2006, n°30698 du rôle).

C'est dès lors à tort que PERSONNE1.) entend bénéficier de la protection de l'article L. 121-6 du Code du travail, son argumentation à cet égard étant partant à rejeter.

Quant à la précision des motifs du licenciement :

Conformément à l'article L. 124-10 paragraphe (3) du Code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

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.

En effet, l'indication du ou des motifs du congédiement doit révéler leur nature et leur portée exacte et elle doit permettre d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

Dans la mesure où c'est donc la lettre de licenciement avec effet immédiat qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant énonciation des motifs - l'employeur ne pouvant être admis à pallier aux lacunes et carences de la lettre comportant les motifs du congédiement - l'employeur ne saurait invoquer à l'audience des motifs différents de ceux invoqués dans sa lettre de licenciement.

Il est encore admis que si l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, cette faculté ne peut toutefois être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés et ne saurait permettre à l'employeur d'indiquer des motifs nouveaux.

En l'espèce, il résulte avec une précision suffisante de la lettre de licenciement du 16 novembre 2021 que le salarié se voit reprocher un comportement violent en date du 7 octobre 2021 ainsi que deux périodes d'absences injustifiées du 20 au 28 août 2020 ainsi qu'en date du 11 décembre 2020.

Le salarié ne pouvant raisonnablement prétendre dans ces circonstances avoir ignoré la nature et la portée exactes des faits lui reprochés et ayant d'ailleurs pris position à leur égard, allant même jusqu'à préciser quel témoin était présent en date du 7 octobre 2021 et lesquels ne l'étaient pas, le moyen tiré de l'imprécision des motifs est à rejeter à cet égard.

Il ne résulte en revanche pas de la lettre de licenciement si et dans quelle mesure l'employeur entendait reprocher au salarié les paroles qu'il a prétendument prononcées à l'égard de son collègue, l'SOCIETE1.) n'y ayant pas fait allusion au moment de résilier le contrat et n'en ayant parlé pour la première fois qu'à l'occasion de ses plaidoiries.

Ne s'agissant pas de simples précisions complémentaires mais d'un comportement, certes concomitant à l'agression physique, mais malgré tout différent quant à sa nature, il n'y a pas lieu d'en tenir compte dans l'appréciation du bien-fondé du licenciement.

L'employeur ne pouvant pallier par une mesure d'instruction à l'imprécision de sa lettre de licenciement, le point afférent de l'offre de preuve (« ... et il lui a crié dessus : tu te fous de ma gueule ») est à écarter comme étant irrecevable.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

En vertu de l'article L.124-11 paragraphe (3) du Code du travail : « *En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur* ».

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse est celle qui revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail. Dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat, tel qu'en l'espèce, la gravité du fait reproché doit, aux termes de l'article L. 124-10 paragraphe (2) du Code du travail, rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

Le comportement reproché devant être de nature à rendre immédiatement impossible le maintien des relations de travail, le législateur a pris soin de limiter dans le temps la faculté pour l'employeur d'invoquer un tel comportement à l'appui d'un licenciement avec effet immédiat.

Ainsi, l'article L. 124-10 paragraphe (6) du Code du travail dispose que :

« 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.

(...) ».

Il se dégage de cette disposition qu'afin de pouvoir invoquer des faits dont la prise de connaissance remonte à plus d'un mois et qui n'ont pas donné lieu à l'exercice de poursuites pénales, il faut que l'employeur invoque un nouveau fait ou une nouvelle faute dont il a eu connaissance à une période ne remontant pas à plus d'un mois avant le licenciement.

Il appartient ensuite à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail (Cass., 8 décembre 2016, n°94/16, registre 3717).

En l'espèce, il n'a pas été contesté que le fait nouveau, c'est-à-dire celui du 7 octobre 2021, a été porté à la connaissance de l'employeur endéans le mois ayant précédé la résiliation du contrat de travail.

La partie afférente de l'offre de preuve (« *En date du 27 octobre 2021, il a été porté à la connaissance du collègue des bourgmestre et échevins ...* ») est dès lors à rejeter pour défaut de pertinence.

Au vu des contestations de PERSONNE1.) en ce qui concerne le déroulement exact de l'incident du 7 octobre 2021 et au vu du défaut de précision de l'attestation testimoniale PERSONNE2.) (pièce n°2 de Maître Romain ADAM), qui n'indique pas la date des faits litigieux, le tribunal décide, avant tout autre progrès en cause, de faire droit à l'offre de preuve de l'employeur telle que reformulée au dispositif du présent jugement.

Il n'y a en effet pas lieu d'étendre la mesure d'instruction aux points ci-avant écartés. De même, il n'y a pas lieu de faire droit aux points 2) et 3) de l'offre de preuve, les absences injustifiées n'ayant pas été contestées. Finalement, il y a lieu d'écarter des faits admis en preuve les passages faisant état d'appréciations purement subjectives.

L'offre de preuve telle qu'admise ne portant dès lors pas sur l'intégralité des faits offerts en preuve, il y a lieu d'inviter l'SOCIETE1.), dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, à préciser, parmi les témoins indiqués, lesquels ne sont pas susceptibles de fournir d'informations par rapport aux faits admis en preuve.

En attendant le résultat de ladite mesure d'instruction, il y a lieu de réserver l'ensemble des demandes de même que les frais.

Par ces motifs,

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoire et en premier ressort ;

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir ;

met hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi ;

donne acte à PERSONNE1.) de l'évaluation de ses demandes relatives à l'indemnité compensatoire de préavis et au préjudice matériel ;

donne acte à l'SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

avant tout autre progrès en cause,

admet l'SOCIETE1.) à prouver par l'audition des témoins :

1) Monsieur PERSONNE2.), agent de nettoyage département Infrastructures, demeurant à L-ADRESSE5.),

2) Monsieur PERSONNE3.), contremaître département Infrastructures, demeurant à L-ADRESSE6.),

3) Monsieur PERSONNE4.), responsable service de régie, demeurant à L-ADRESSE7.),

les faits suivants :

« En date du 7 octobre 2021, le sieur PERSONNE1.) a jeté un rouleau de sacs poubelles dans le visage de son collègue de travail le sieur PERSONNE2.). Cet incident s'est déroulé sur le terrain de sport à ADRESSE4.) lorsque le sieur PERSONNE2.) a demandé à deux reprises au sieur PERSONNE1.) de changer la poubelle qui était remplie de crottes de chien, ce que le sieur PERSONNE1.) a néanmoins refusé. Lorsque le sieur PERSONNE2.) lui a demandé de lui donner ses clefs afin qu'il le fasse lui-même, le sieur PERSONNE1.) lui a jeté un rouleau de sacs poubelle au visage »

cette offre de preuve étant précise, pertinente et concluante, dès lors recevable ;

commet de ce devoir d'instruction le juge de paix Frank NEU sinon l'un des autres juges de paix d'Esch-sur-Alzette ;

invite l'SOCIETE1.) à indiquer parmi les prédits témoins ceux qui ne sont pas susceptibles de fournir de renseignements par rapport aux susdits faits ;

fixe jour et heure pour l'enquête au lundi 26 juin 2023 à 09.30 heures du matin, à la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette, Place Norbert Metz, salle n° 3 au 1er étage;

fixe la contre-enquête au lundi 9 octobre 2023 à 09.30 heures du matin, au même endroit ;

a c c o r d e à PERSONNE1.) un délai jusqu'au 4 août 2023 inclus pour indiquer les noms et adresses d'éventuels témoins au greffe de la justice de paix de céans, sauf prorogation de ce délai qui sera accordée en cas de prorogation de l'enquête ;

r e f i x e l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du lundi 23 octobre 2023 à 15.00 heures de l'après-midi, à la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette, salle d'audience n°2 au 1er étage;

r é s e r v e tous les autres chefs de la demande de même que les frais.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

*Frank NEU, juge de paix, président,
Guy MORHENG, assesseur-patron,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Adnan MUJKIĆ, greffier,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU,
juge de paix, président,*

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.