

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 1893/2023
E-TRAV-70/22

Audience publique du 10 octobre 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 F-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** -, comparant par Maître Nadine BOGELMANN-KAISER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.) », inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** -, comparant par Maître François DELVAUX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à ADRESSE3.), et pour autant que de besoin par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à ADRESSE4.), ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

- **partie intervenante** –, comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, faisant défaut à l'audience publique du 19 septembre 2023.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 3 mai 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 7 juin 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 18 octobre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 3 janvier 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 18 avril 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 19 septembre 2023, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs conclusions.

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

jugement

qui suit:

Par requête du 3 mai 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le tribunal du travail de ce siège pour voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 31 mars 2022 à son égard. Il a conclu à la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

- indemnité compensatoire de préavis	10.447,08.- euros
- indemnité de préavis correspondant à l'indemnité compensatoire versée par l'ADEM	8.479,86.- euros
- indemnité de départ	3.482,36.- euros
- indemnité de départ correspondant à l'indemnité compensatoire versée par l'ADEM	2.826,62.- euros
- indemnisation du dommage matériel	20.000.- euros
- indemnisation du dommage moral	10.000.- euros

ces montants avec les intérêts légaux « tels que de droit ».

PERSONNE1.) a encore conclu à la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 10.000.- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral subi du fait des actes de harcèlement moral dont il aurait été victime.

Finalement, le requérant a encore sollicité à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500.- euros et a conclu à l'exécution provisoire du jugement et à la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

Par la même requête, PERSONNE1.) a fait convoquer l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, sur base de l'article L. 521-4 du Code du Travail.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable.

Lors de l'audience des plaidoiries du 19 septembre 2023, PERSONNE1.) a chiffré sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi au montant de 18.926,94.- euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Par courriers des 14 octobre 2022, 23 décembre 2022, 17 avril 2023 et 14 septembre 2023 entrés au greffe, le représentant de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg a informé le tribunal qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans le cadre de ce litige.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) explique qu'il a été au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, en tant que chauffeur routier, d'abord suivant contrat de travail à durée déterminée du 1^{er} juillet 2008 au 31 décembre 2008 et ensuite suivant contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2009.

Le requérant soutient avoir subi deux accidents de travail en 2012 respectivement en 2015 et que, par décision de la Commission mixte de reclassement du 29 mars 2016, il a été reclassé par son employeur de la fonction de chauffeur routier à celle de manœuvre.

Le 13 juin 2018 la Commission mixte a décidé de la réduction du temps de travail à 30 heures par semaine et a préconisé des pauses régulières si nécessaire. Le salaire réduit a été complété par une indemnité compensatoire de l'ADEM.

Suivant fiche d'examen médical du 27 juillet 2021 la réduction du temps de travail à 30 heures a été maintenue et il a été ajouté l'absence d'effort physique intense et de port de charges lourdes.

L'employeur a notifié au requérant son licenciement effet immédiat par courrier recommandé du 31 mars 2022 libellé dans les termes suivants :

(LETTRE)

Le requérant conclut au caractère abusif du licenciement prononcé en faisant valoir que la motivation du licenciement n'a pas été indiquée avec la précision requise par la loi et la jurisprudence. Il conteste encore le caractère réel et sérieux des motifs avancés à la base du licenciement avec effet immédiat.

En outre, il donne à considérer que l'employeur ne lui reproche aucun fait postérieur à l'avertissement du 21 mars 2022 de sorte qu'il y aurait lieu de conclure à l'absence de motifs réels et sérieux à la base du licenciement.

PERSONNE1.) s'estime dès lors en droit de réclamer à la partie défenderesse du chef de ce licenciement abusif, le montant de 10.000.- euros à titre de réparation de son préjudice moral subi, le montant de 18.926,94.- euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel subi, ainsi qu'une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité de départ.

La société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s'oppose aux différentes demandes formulées par PERSONNE1.).

La société défenderesse considère encore que par courrier de licenciement du 31 mars 2022, elle a précisé à suffisance les motifs gisant à la base du licenciement. Les faits reprochés au salarié revêtraient par ailleurs une gravité suffisante pour justifier un congédiement avec effet immédiat.

A titre subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) SARL conteste le principe et le quantum des montants réclamés par le requérant.

Elle conteste encore les faits de harcèlement moral invoqués par PERSONNE1.) et conclut au débouté de la demande en indemnisation de ce chef formulée par le requérant.

Motifs de la décision

Quant à la régularité du licenciement

Le requérant ne conteste pas seulement le caractère précis de la lettre de licenciement et le caractère réel et sérieux des reproches formulés à son égard, mais il souligne encore que l'employeur resterait en défaut de lui reprocher un fait postérieur au 21 mars 2022, jour où l'employeur lui a donné un avertissement, de sorte que l'ensemble des faits lui reprochés devraient être considérés comme ayant été pardonnés par l'employeur et qu'ainsi le pouvoir disciplinaire de son ancien employeur aurait été épuisé par la notification de l'avertissement.

Quant à l'avertissement

Il est de jurisprudence constante qu'un employeur qui, après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement que s'il établit d'autres fautes ou faits postérieurs à celui qui a fait l'objet d'un avertissement (cf. C.S.J., 25 avril 2013, n° 37606).

En outre, un avertissement conçu en des termes généraux est réputé couvrir l'intégralité des insuffisances professionnelles mises à charge du salarié pour la période précédant son envoi (cf. C.S.J., 14 juillet 2016, n° 40496).

Il y a lieu de rappeler en l'espèce qu'en date du 21 mars 2022 PERSONNE1.) a été convoqué à un entretien à la direction de l'entreprise lors duquel l'employeur a rappelé au requérant son obligation de respecter son contrat de travail et de prêter un travail en contrepartie du salaire perçu. L'employeur a ainsi informé PERSONNE1.) qu'il ne tolérerait plus les siestes et les pauses en dehors des temps de repos prévus par la loi.

Aux termes de la lettre de licenciement il est notamment reproché au requérant d'avoir réagi de manière agressive lors de cet entretien et d'avoir répondu qu'il continuerait à se reposer toutes les quinze minutes et, si nécessaire, même dans le bureau de la direction. L'employeur en a déduit qu'PERSONNE1.) n'avait aucunement l'intention de changer de comportement, ce qu'il qualifie de refus d'ordre répété, prolongé et effronté.

Force est dès lors de constater qu'aux termes de la lettre de licenciement, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL reproche à PERSONNE1.), non seulement d'avoir fait des pauses non autorisées, fait pour lequel il a été convoqué à l'entretien du 21 mars 2022, mais encore son attitude lors de cet entretien et son affirmation qu'il n'envisagerait pas de changer de comportement.

Il y a dès lors lieu de conclure qu'il s'agit là d'un fait nouveau suffisamment grave pour faire revivre les faits à la base de l'avertissement (cf. C.S.J., 26 février 2015, n°40309).

➤ Quant à la précision des motifs

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- 1) elle doit 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 abusif,
- 2) elle doit 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,
- 3) elle doit 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 (cf. C.S.J. 19.01.1989 Pirrotte c/ Ganser).

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.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'occurrence, le tribunal constate au vu de la lettre de licenciement, qu'il est reproché au requérant, depuis septembre 2021, de faire plusieurs fois par jour des pauses non autorisées et donc injustifiées. L'employeur expose que plusieurs collègues de travail, collaborateurs et supérieurs hiérarchiques ont trouvé PERSONNE1.), pendant ses heures de travail, inactif, au repos, en maniant son téléphone portable ou même en faisant la sieste et ce en étant caché dans ou derrière des véhicules ou des murs.

L'employeur précise à cet égard à titre d'exemple que tel a été le cas en date du 21 décembre 2021 à 10 heures du matin.

De nombreux collègues de travail se seraient plaints des nombreuses périodes de pause et d'inactivité d'PERSONNE1.) qui seraient de nature à perturber l'ambiance de l'entreprise.

L'employeur ajoute que même après que le requérant a été absent pour cause de maladie à de multiples reprises, il n'aurait pas changé son comportement consistant à se mettre à l'abri des regards pour faire des pauses pendant ses heures de travail. Dans ce contexte, l'employeur précise les circonstances de temps et de lieux et donne plusieurs exemples concrets.

Il est ajouté qu'PERSONNE1.) a fait l'objet de plusieurs avertissements de la part de son employeur et que jamais il n'aurait regretté son comportement et aurait insisté sur son droit de faire des pauses.

Face à cette attitude que l'employeur qualifie de provocation intolérable, PERSONNE1.) a été convoqué à un entretien à la direction en date du 21 mars 2022. Lors de cette entrevue il a été rappelé au requérant son obligation de respecter son contrat de travail et que le salaire était la contrepartie du travail presté de sorte que les pauses non autorisées pendant le travail n'étaient pas tolérées.

L'employeur critique la réaction d'PERSONNE1.) lors de cette entrevue, alors qu'il aurait répondu de manière agressive qu'il continuerait à se reposer toutes les quinze minutes et, si nécessaire, même dans le bureau de la direction. L'employeur en déduit que le requérant n'aurait pas eu l'intention de changer de comportement et il qualifie cette attitude de refus d'ordre répété, prolongé et effronté.

Le maintien des relations de travail serait devenu immédiatement et définitivement impossible.

Au vu du libellé de la lettre de licenciement le tribunal considère qu'elle remplit les critères de précision exigés aux termes de la loi et de la jurisprudence, de sorte qu'il y a lieu d'analyser les moyens quant à leur caractère réel et grave.

➤ Quant au caractère réel et grave des motifs de licenciement

D'après l'article L.124-10 du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

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

Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

PERSONNE1.) conteste les heures et les dates des faits qui lui sont reprochés. En outre, il soutient que dans les circonstances données les pauses, lesquelles auraient été autorisées par le Service de Santé au Travail, ne sauraient justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il souligne qu'il a été victime de deux accidents de travail et qu'il aurait appartenu à l'employeur de le renvoyer chez le médecin du travail pour voir constater son aptitude à effectuer le travail imposé et non pas au salarié de justifier de son incapacité de travail.

En outre, le requérant soutient avoir toujours accompli le travail qui lui était imposé. A aucun moment l'employeur aurait émis des critiques quant à la qualité de son travail.

Il conclut dès lors au caractère abusif du licenciement et estime pouvoir prétendre à indemnisation.

La partie défenderesse, en revanche, réplique qu'il résulterait à suffisance des éléments du dossier que le requérant a, plusieurs fois par jour, fait des pauses non autorisées. Il aurait ainsi été vu, soit en maniant son téléphone portable soit en faisant la sieste, caché derrière ou dans des véhicules ou derrière des murs.

Afin d'établir les reproches formulés à l'encontre d'PERSONNE1.), la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL se base sur des attestations testimoniales et formule, à titre subsidiaire, une offre de preuve.

Le tribunal constate que les attestations testimoniales permettent de retenir les faits reprochés à l'encontre du requérant.

En effet, le témoin PERSONNE2.) déclare dans son attestation testimoniale qu'au cours des mois précédant le licenciement du requérant des plaintes répétées du personnel de l'atelier concernant PERSONNE1.) auraient été adressées à la direction. Les plaintes auraient toujours concerné l'inactivité du requérant pendant les heures de travail. Le témoin soutient l'avoir lui-même trouvé à plusieurs reprises en position de repos, souvent caché derrière des véhicules stationnés ou derrière un mur.

En raison de ces actes répétés et de la frustration croissante du personnel de l'atelier, PERSONNE2.) aurait commencé à documenter les moments de repos du requérant. Ainsi, en date du 21 décembre 2021 vers 10h00 du matin PERSONNE1.) aurait été trouvé allongé dans sa voiture, les yeux fermés et le moteur en marche. Le 16 mars 2022 vers 10h15, le requérant aurait été caché au fond du parking derrière le semi-remorque garée, assis sur un tabouret et fixé sur son téléphone portable. Le témoin précise qu'il a entendu de la musique ou le son d'un film. Des faits semblables auraient encore été constatés à trois reprises en date du 18 mars 2022.

Le témoin confirme encore que lors de la réunion du 21 mars 2022 PERSONNE1.) aurait manqué de discernement et aurait confirmé qu'il continuerait à se reposer régulièrement et autant de fois qu'il le souhaite et, si nécessaire, il viendrait même s'allonger dans le bureau la direction.

Le témoin PERSONNE3.) a confirmé la frustration du personnel face au comportement du requérant. Il déclare avoir vu PERSONNE1.) en train de se reposer dans son véhicule le moteur en marche en date du 21 décembre 2021 vers 10h00.

Le témoin PERSONNE4.) déclare dans son attestation testimoniale qu'il a vu le requérant à plusieurs reprises se reposer à différents lieux du site. Il l'aurait vu jouer, écouter de la musique ou regarder des films sur son téléphone portable. Le témoin cite plusieurs dates précises et décrit le comportement du requérant à ces moments là.

Le témoin PERSONNE5.) confirme également avoir observé des périodes d'inactivité d'PERSONNE1.).

Le témoin PERSONNE6.), qui a été présente lors de la réunion du 21 mars 2022, témoigne du comportement offensif du requérant face aux reproches formulés à son égard ainsi que de son affirmation qu'il n'avait pas l'intention de changer ses habitudes.

Au vu de l'ensemble des attestations testimoniales le tribunal constate que les faits reprochés à l'encontre du requérant sont établis en cause et ce sans qu'il y ait lieu de procéder par voie de mesure d'instruction.

Il est constant en cause qu'en raison de ses problèmes de santé, PERSONNE1.) a été autorisé, suite à l'examen médical du 17 mai 2018 à réduire ses heures de travail et à « faire des pauses régulières si nécessaire ».

Le médecin du travail a encore préconisé des pauses régulières suite à l'examen médical du 21 juin 2019 et a maintenu la réduction du temps du travail.

Sur base de l'examen médical du 8 juillet 2021, le médecin du travail a maintenu la réduction du temps de travail à 30 heures par semaine, a interdit les efforts physiques intenses ainsi que le port de charges lourdes. Or, le médecin du travail n'a plus prescrit des pauses régulières.

Il y a dès lors lieu de conclure qu'à partir du 8 juillet 2021 PERSONNE1.) n'était plus autorisé à faire des pauses en dehors des temps de repos légalement prévus.

Le tribunal considère ainsi que les faits établis à l'égard d'PERSONNE1.) qui sont tous postérieurs au 8 juillet 2021, dans les circonstances données, sont suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat prononcé par l'employeur.

Par conséquent, le requérant est à débouter de ses demandes en indemnisation.

Quant aux faits de harcèlement moral

PERSONNE1.) soutient encore avoir été victime de harcèlement moral de la part de son employeur ainsi que de ses salariés sans que l'employeur n'intervienne pour y mettre un terme.

A l'appui de ses dires il explique que l'employeur l'a fait travailler par tous les temps à l'extérieur ce qui aurait été particulièrement éprouvant pour lui vu sa condition physique.

Il aurait été affecté au balayage de la cour et ce sans que l'employeur lui aurait mis à disposition le matériel nécessaire. Le requérant qualifie ce fait de harcèlement moral. En outre, l'employeur l'aurait encore traqué pour le prendre en photo.

En raison de ces agissements, PERSONNE1.) conclut à la condamnation de l'employeur à lui payer le montant de 10.000.- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral subi.

La partie défenderesse rappelle qu'il appartient au salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral de rapporter la preuve de la faute de l'employeur respectivement que l'employeur, averti des actes d'harcèlement moral, est resté inactif, de l'existence et de l'étendue du préjudice du salarié, ainsi que du lien causal entre la faute et le dommage, ce qu'il serait resté en défaut de faire.

En application de l'article L.246-2 du Code du travail le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail est défini par toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.

L'article L.246-3 (2) dispose que l'employeur veille à ce que tout harcèlement moral à l'encontre de ses salariés, dont il a connaissance, cesse immédiatement.

Or, à l'instar de la partie défenderesse, le tribunal constate qu'en l'espèce PERSONNE1.) reste non seulement en défaut de rapporter la preuve des actes de harcèlement moral dont il aurait été victime, mais encore n'établit-il pas avoir informé l'employeur de ces prétendus actes de harcèlement moral.

En effet, aucun élément du dossier ne permet de retenir des actes de harcèlement moral à l'encontre du requérant.

PERSONNE1.) est dès lors à débouter de sa demande en indemnisation de ce chef.

Quant à la demande en allocation d'une indemnité de procédure

Au vu de l'issue du litige il y a lieu de rejeter la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure.

Par ces motifs

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement 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-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) qu'il chiffre la demande relative à l'indemnisation du préjudice matériel au montant de 18.926,94.- euros ;

d é c l a r e justifié le licenciement avec effet immédiat intervenu le 31 mars 2022 à l'égard d'PERSONNE1.) ;

d é c l a r e non fondée la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de préavis ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de départ ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral du chef de faits d'harcèlement moral ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure ;

partant en déboute ;

l a i s s e les frais et dépens de l'instance à charge d'PERSONNE1.).

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

*Joëlle GEHLEN, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Georges CONTER, assesseur salarié,
Ben GAUDRON, greffier assumé,*

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

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