

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 2507/2023  
E-TRAV-112/20

### **Audience publique du 19 décembre 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 Pemy KOUMBA-KOUMBA, avocat à la Cour, demeurant à Ehlinge-sur-Mess,

et :

**la société anonyme SOCIETE1.**), établie et ayant son siège à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** -, comparant par Maître Matthieu BERNHARD, en remplacement de Maître Faruk DURUSU, avocats à la Cour, les deux 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 Catherine GREVEN, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

-----

### **Faits:**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 26 juin 2020, 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 21 juillet 2020, date à laquelle l'affaire fut refixée au 19 janvier 2021, date à laquelle l'affaire fut refixée au 1<sup>er</sup> juin 2021, date à laquelle l'affaire fut refixée au 4 octobre 2021, date à laquelle l'affaire fut refixée au 3 janvier 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 19 avril 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 5 juillet 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 6 décembre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 7 mars 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 13 juin 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 14 novembre 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 déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 26 juin 2020, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) SA, à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer suite à son licenciement avec effet immédiat, qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis	5.452,71.- euros
- Indemnisation du préjudice matériel	16.358,15.- euros
- Indemnisation du préjudice moral	8.179,07.- euros

soit en tout la somme de **29.989,37.- euros**, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant a encore sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et a conclu à l'exécution provisoire du jugement.

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 requête, régulière en la forme, est recevable.

A l'audience des plaidoiries du 14 novembre 2023, la société anonyme SOCIETE1.) SA a conclu, à titre reconventionnel, à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'un montant de 500.- euros à titre d'indemnité pour procédure abusive et vexatoire et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

La représentante de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande acte qu'elle exerce son recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail et réclame, aux termes de ses conclusions déposées au tribunal du travail le 14 novembre 2023, un montant total brut de 7.136,26.- euros à la partie malfondée au fond du litige, avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

### **Moyens et prétentions des parties**

A l'appui de sa demande PERSONNE1.) expose qu'il est entré aux services de la société anonyme SOCIETE1.) SA en tant que *tailleur de pierre* par contrat de travail à durée indéterminée signé entre parties le 23 janvier 2017 et ayant pris effet le même jour.

Il explique qu'il a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 10 juin 2020 rédigée dans les termes suivants :

**(LETTRE)**

PERSONNE1.) soutient que par courrier du 26 juin 2020 il a fait contester la régularité de ce licenciement alors qu'il le considère comme étant abusif.

Ainsi, il conteste la matérialité des reproches y énoncés et soutient que même à les supposer établis, ils ne seraient pas de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

A titre subsidiaire, il estime que la motivation du licenciement n'a pas été indiquée avec la précision requise par la loi.

Il s'estime dès lors en droit de réclamer à la partie défenderesse du chef de ce licenciement abusif une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, ainsi que la somme de 16.358,15.- euros au titre du dommage matériel subi pendant une période de référence de six mois consécutifs à la fin de la période couverte par l'indemnité de préavis. Il réclame par ailleurs la somme de 8.179,07.- euros du chef de l'indemnisation de son dommage moral.

La société anonyme SOCIETE1.) SA s'oppose aux différentes demandes.

Elle estime que par courrier du 10 juin 2020, elle a précisé avec suffisance les motifs à la base du licenciement.

Les faits reprochés au salarié revêtraient par ailleurs une gravité suffisante pour justifier un congédiement avec effet immédiat.

La société anonyme SOCIETE1.) SA formule encore une demande reconventionnelle et sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, ainsi que d'une somme de 500.- euros à titre d'indemnité pour cause de procédure abusive et vexatoire.

### **Motifs de la décision**

#### **Quant à la régularité 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.

En cas de résiliation immédiate du contrat de travail pour motifs graves, l'indication du ou des motifs du congédiement doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permet 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.

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'espèce, aux termes du courrier du 10 juin 2020, la société anonyme SOCIETE1.) SA explique que le même jour vers 16.30 heures PERSONNE1.) n'aurait pas accepté les ordres qu'il a reçus de son chef d'atelier, PERSONNE2.), qu'il se serait emballé en lui disant d'appeler une ambulance car il allait l'agresser. Après il aurait sauté sur lui en le prenant par la gorge et en le faisant tomber par terre.

Le collègue de travail, PERSONNE3.), qui aurait assisté à la scène, aurait essayé de le calmer, mais PERSONNE1.) se serait aussi pris à lui en le basculant au sol.

La société anonyme SOCIETE1.) SA soutient que ce comportement inacceptable rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail entre parties.

Force est dès lors de constater que les motifs indiqués dans la lettre de licenciement correspondent au degré de précision requis par la loi, alors que l'employeur a indiqué en détail les faits reprochés à son salarié, permettant ainsi à PERSONNE1.) de les connaître exactement et au tribunal d'apprécier leur caractère grave.

En ce qui concerne ensuite le caractère grave du motif du licenciement, il y a lieu de rappeler qu'en vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) 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-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions de l'article L.124-10 (1) du Code du travail 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.

Un fait isolé grave, du moment qu'il est de nature à ébranler la confiance devant exister entre le salarié et son employeur et basée sur la loyauté des parties, est de nature à justifier un congédiement avec effet immédiat (cf. C.S.J., 16 février 2012, no 37306 du rôle).

En l'espèce, PERSONNE1.) conteste les faits lui reprochés. Il explique que le jour en question le chef d'atelier, PERSONNE2.), aurait fait preuve d'un comportement irrespectueux à son égard. Du fait de son état d'énervement face à l'attitude de son chef d'atelier, il aurait pris PERSONNE2.) par la chemise et lui aurait dit de ne plus lui parler ainsi.

Face aux contestations du requérant, le tribunal rappelle qu'en application de l'article L.124-11(3) du Code du Travail la preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur.

Pour établir le bienfondé des reproches formulés à l'encontre de PERSONNE1.), la société défenderesse se base sur des attestations testimoniales.

Il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) qu'il avait donné un avertissement à PERSONNE1.) pour qu'il contrôle les pierres d'une façade. Ce dernier l'aurait alors menacé avant de le prendre par la chemise. PERSONNE2.) lui aurait dit de se calmer mais le requérant l'aurait jeté au sol ainsi que PERSONNE4.).

Le témoin PERSONNE5.) confirme qu'il y a eu une dispute entre PERSONNE1.) et son chef, lors de laquelle le requérant aurait mis le chef d'atelier par terre.

Ces faits sont encore confirmés par le témoin PERSONNE6.).

Le témoin PERSONNE7.) relate la même version des faits et ajoute que le requérant avait menacé son chef qu'il pouvait venir avec une ambulance avant de le saisir par le cou et le pousser au sol.

Le témoin PERSONNE4.) a également assisté à la scène. Il explique dans son attestation testimoniale que le chef d'atelier avait dit à PERSONNE1.) de contrôler les pierres avant de les envoyer aux chantiers, ce dernier aurait répondu qu'il ne contrôlerait rien. Le requérant aurait alors poignardé et poussé PERSONNE2.) de sorte qu'ils seraient finalement tombés par terre. Le témoin aurait essayé d'intervenir mais il se serait également retrouvé par terre.

Il résulte encore du certificat médical versé en cause que suite à ces faits PERSONNE2.) a consulté un médecin.

En l'espèce, au vu des attestations testimoniales versées en cause, qui répondent d'ailleurs aux exigences de l'article 402 du nouveau code de procédure civile, qui présentent des garanties de crédibilité et de fiabilité suffisantes comme moyen de preuve et qui ne sont contredites par aucun autre élément du dossier, le tribunal constate que les faits reprochés à PERSONNE1.) sont établis en cause.

Les faits de violence étant, en l'espèce, constitutifs d'une faute grave justifiant le licenciement prononcé à son égard en date du 10 juin 2020, il s'ensuit que le requérant ne saurait prétendre à indemnisation de ses préjudices matériel et moral subis, ni à l'allocation d'une indemnité de préavis.

#### Quant à la demande reconventionnelle basée sur l'article 6-1 du Code civil

A l'audience des plaidoiries du 14 novembre 2023 la société anonyme SOCIETE1.) SA a formulé une demande reconventionnelle et a conclu à la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de 500.- euros pour cause de procédure abusive et vexatoire engagée par lui.

Le tribunal rappelle à cet égard qu'aux termes de l'article 6-1 du Code civil, « *tout acte ou tout fait qui excède manifestement, par l'intention de son*

*auteur, par son objet ou par les circonstances dans lesquelles il est intervenu, l'exercice normal d'un droit, n'est pas protégé par la loi, engage la responsabilité de son auteur et peut donner lieu à une action en cessation pour empêcher la persistance dans l'abus ».*

Or, l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute pouvant donner lieu à des dommages et intérêts que s'il constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou, au moins, une erreur grossière équipollente au dol.

Il convient de sanctionner, non pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement – puisque l'exercice d'une action en justice est libre – c'est uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de droit (cf. C.S.J., 17 mars 1993, no 14446 du rôle et C.S.J., 22 mars 1993, no 14971 du rôle).

Cette faute intentionnelle engage la responsabilité civile de la partie demanderesse à l'égard de la partie défenderesse, si elle prouve avoir subi un préjudice (cf. C.S.J., 16 février 1998, nos 21687 et 22631 du rôle).

La société anonyme SOCIETE1.) SA reste pourtant en défaut de prouver tant une intention malicieuse de la partie demanderesse, qu'un quelconque préjudice résultant de l'exercice de cette action en justice.

Dans ces conditions, la demande de ce chef est à rejeter.

Quant à la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi

Aux termes de ses conclusions présentées à l'audience publique du 14 novembre 2023, l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, conclut à la condamnation de la partie malfondée au litige à lui payer le montant de 7.136,26.- euros correspondant au montant payé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au cours de la période du 24 juin 2020 au 1<sup>er</sup> octobre 2020.

Il ressort en effet des pièces versées en cause par l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, qu'en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage pour la période du 24 juin 2020 au 1<sup>er</sup> octobre 2020, un montant brut de 7.136,26.- euros.

D'après l'article L.521-4(6) du Code du travail, « *Le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou moral ou des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur 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 ».*

Le licenciement avec effet immédiat du 10 juin 2020 ayant été déclaré justifié et PERSONNE1.) n'ayant pas demandé une réduction du montant réclamé

par l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg ou un échelonnement du paiement dudit montant et n'a pas apporté d'éléments de nature à justifier une telle réduction ou un tel échelonnement, il y a lieu, en application de l'article L.521-4 du Code du travail, de condamner PERSONNE1.) à rembourser à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, la somme de 7.136,26.- euros, avec les intérêts légaux à partir du 14 novembre 2023, jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

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

PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, sa demande est à rejeter.

Etant donné qu'elle est restée en défaut d'établir l'iniquité requise au vœu de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, la demande reconventionnelle formulée par la société anonyme SOCIETE1.) SA est également à rejeter.

**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 la société anonyme SOCIETE1.) SA de ses demandes reconventionnelles en allocation d'une indemnité de procédure et d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire ;

**d é c l a r e** justifié le licenciement avec effet immédiat intervenu le 10 juin 2020 à l'égard de PERSONNE1.) ;

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

partant en déboute ;

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

partant en déboute ;

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



partant en déboute ;

**d é c l a r e** non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA basée sur l'article 6-1 du Code civil ;

partant en déboute ;

**d é c l a r e** fondée la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi pour le montant de 7.136,26.- euros, avec les intérêts légaux à partir du 14 novembre 2023, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

partant **c o n d a m n e** PERSONNE1.) à payer à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 7.136,26.- euros, avec les intérêts légaux à partir du 14 novembre 2023, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**d é c l a r e** non fondée la demande respective des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

partant en déboute ;

**l a i s s e** les frais et dépens de l'instance à charge de 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,  
Alain FICKINGER, 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.*