

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1149/23
E-TRAV-223/20

Audience publique du 8 juin 2023

Dans la cause entre:

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

- **partie demanderesse** - comparant personnellement et assisté de l'interprète en langue bulgare Antoniya ANGELOVA à l'audience publique du 11 mai 2023,

et:

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

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Laure STACHNIK, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, à l'audience publique du 11 mai 2023,

et encore:

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre du Travail, p.a. Agence pour le développement de l'emploi, L-1229 Luxembourg, 10, rue Bender,
- **partie intervenante** - ayant initialement par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg et ne comparant plus à l'audience publique du 11 mai 2023.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 19 novembre 2020 par Maître Katrin DJABER, avocat à la Cour, au nom et pour compte de PERSONNE1.), 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 janvier 2021, lors de laquelle Maître Laure STACHNIK, avocat à la Cour, se présenta pour la société à

responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. tandis que Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, se présenta pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

A la demande du mandataire de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l., l'affaire fut remise à l'audience publique du 3 juin 2021.

Par courrier du 27 mai 2021, le mandataire de L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, informa tant le tribunal que les mandataires des autres parties qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir.

A la demande du mandataire de la partie requérante, l'affaire fut remise successivement aux audiences publiques des 2 décembre 2021, 12 mai 2022 et 1^{er} décembre 2022.

Par courrier du 29 novembre 2022, le mandataire de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. informa le tribunal que le mandataire de PERSONNE1.) lui avait indiqué qu'il n'avait plus mandat.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 1^{er} décembre 2022, PERSONNE1.) ne comparut ni en personne, ni par mandataire.

Dans ces circonstances, l'affaire fut remise à l'audience publique du 11 mai 2023 aux fins de plaidoiries.

Par courrier daté du 28 avril 2023, Maître Katrin DJABER, préqualifiée, informa le tribunal qu'elle avait déposé mandat et que PERSONNE1.) entendait plaider l'affaire personnellement.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 11 mai 2023, PERSONNE1.) comparut en personne, assisté de l'interprète en langue bulgare Antoniya ANGELOVA, tandis que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. comparut par Maître Laure STACHNIK, préqualifiée.

Tant le requérant que le mandataire de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. furent entendus en leurs moyens, conclusions et demandes plus amplement repris dans les considérants du jugement qui suit.

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, le

jugement qui suit:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 19 novembre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. devant le tribunal du travail de céans aux fins de voir dire abusive la résiliation unilatérale du contrat de travail par cette

dernière et aux fins de voir condamner son ancien employeur à lui payer les montants indemnitaires suivants:

- 4.800 € au titre d'une indemnité compensatoire de préavis;
- 16.800 € en indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement;
- 1.000 € en indemnisation du préjudice moral subi du fait du licenciement;

chaque fois avec les intérêts légaux à partir du 19 novembre 2019, date de la protestation contre le licenciement, sinon à partir de la demande en justice, sinon à partir de la date du jugement à intervenir jusqu'à solde.

PERSONNE1.) demandait encore à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à lui payer une indemnité de procédure de 750 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il concluait également à l'exécution provisoire de la décision à intervenir ainsi qu'à la condamnation de son ancien employeur à tous les frais et dépens de l'instance.

Il demandait finalement la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Lors des débats en audience publique du 11 mai 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ne comparut ni en personne, ni par mandataire. Comme l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualité, avait préalablement comparu dans le cadre de l'instance devant le tribunal du travail, il y a lieu, au vœu de l'article 76 du nouveau code de procédure civile, de statuer par un jugement contradictoire à son égard.

Moyens et prétentions des parties

A l'appui de ses revendications, PERSONNE1.) expose qu'il avait été aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée daté du 14 janvier 2019; il précise que par courrier recommandé daté du 24 octobre 2019, son employeur lui avait notifié son licenciement avec effet immédiat motif pris qu'il aurait menacé et tapé un collègue de travail, à savoir un dénommé PERSONNE2.), et qu'il aurait menacé d'autres collègues de travail.

PERSONNE1.) affirme avoir contesté le licenciement par courrier recommandé du 19 novembre 2019.

PERSONNE1.) demande à voir déclarer abusif le licenciement dont s'agit alors que les motifs invoqués à l'appui du licenciement ne seraient ni réels, ni sérieux, ni précis.

Il conteste plus particulièrement avoir menacé ou avoir exercé des violences physiques contre PERSONNE2.) en date du 24 octobre 2019. Il soutient au contraire qu'PERSONNE2.), après être arrivé tardivement sur le chantier, était

reparti peu de temps après sans avoir échangé le moindre mot avec ses collègues de travail. Il relate plus particulièrement:

- qu'il était arrivé sur le chantier sis à ADRESSE3.) entre 7.30 heures et 8.00 heures;
- qu'il y avait croisé son employeur;
- qu'il avait commencé à préparer le matériel dont il avait besoin pour le reste de la journée;
- que ses deux collègues de travail PERSONNE2.) et PERSONNE3.) étaient arrivés quelques trente minutes plus tard;
- que l'employeur, après avoir donné ses instructions, avait quitté les lieux;
- qu'PERSONNE3.) et lui avaient alors commencé à travailler tandis qu'PERSONNE2.) était parti cinq minutes tard;
- que quelques quinze minutes plus tard une voiture de police était arrivée sur les lieux;
- que les agents de police l'avaient interpellé et l'avaient confronté avec le fait qu'PERSONNE2.) avait porté plainte contre lui du fait de menaces;
- que les agents de police avaient également interrogé PERSONNE3.) mais que ce dernier, qui n'était arrivé au Luxembourg que peu de temps avant et ne parlait aucune des langues officielles, avait acquiescé à une question des agents de police sans probablement avoir compris la question qui lui était posée;
- que les agents de police avaient contacté son employeur et étaient répartis ensuite;
- que son employeur ne s'était pas déplacé;
- qu'il avait continué son travail;
- qu'en fin de journée, vers 17.30 heures, il avait reçu de la part de son employeur un SMS lui demandant de ne plus se présenter au chantier;
- qu'il s'était présenté le lendemain vers 7.15 heures au chantier;
- que lorsqu'il saluait son employeur, ce dernier lui avait demandé ce qu'il faisait à compte tenu du SMS envoyé la veille;
- qu'il avait répondu que l'on ne pouvait pas congédier quelqu'un par SMS;
- qu'il était parti par la suite.

Il conteste formellement la version des faits d'PERSONNE2.) telle qu'actée dans le procès-verbal dressé en cause pour être contraire à la vérité; il donne à considérer à cet égard que ce dernier revenait d'un séjour dans une clinique psychiatrique.

Il affirme d'ailleurs que les agents de police, arrivés tardivement sur les lieux de l'altercation alléguée, n'avaient pas pu faire de constatations utiles.

PERSONNE1.) conteste encore la précision du motif tiré du fait qu'il aurait menacé des collègues de travail, faute pour l'employeur d'indiquer le nom des salariés qu'il aurait menacés ou de détailler des faits concrets. Il affirme, contrairement à ce qui ressortait de la lettre de congédiement, qu'il avait toujours eu de bonnes relations avec tous ses collègues de travail.

PERSONNE1.) soutient encore que les faits invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement ne constituent pas un comportement fautif suffisamment grave de manière à rendre définitivement et irrémédiablement impossible le maintien de la relation de travail.

Il conteste encore la pertinence des deux courriers d'avertissement lui adressés. En ce qui concerne le 1^{er} avertissement, il explique qu'il avait quitté son poste de travail pour manifester auprès de son employeur son mécontentement face à la décision de confier à un salarié nouvellement arrivé dans la société un véhicule de service alors qu'il était obligé, malgré son ancienneté de services et son expérience, de se déplacer avec son véhicule personnel pour se rendre sur les chantiers. Il indique que lors d'une discussion subséquente avec son employeur, ce dernier s'était déclaré d'accord à lui payer un montant de 1955 € en remboursement de frais de carburant. Il explique qu'ultérieurement, son employeur avait essayé de revenir sur son engagement, mais que d'autres collègues avaient confirmé l'engagement de l'employeur de lui payer les frais de carburant. Il indique que son employeur avait finalement mis à sa disposition une carte de carburant.

En ce qui concerne le deuxième avertissement, PERSONNE1.) explique qu'il avait effectivement dû parler plus fort afin de pouvoir communiquer utilement avec ses collègues de travail alors qu'il était en train de forer un trou dans une structure en béton. Il conteste encore avoir passé trop de temps sur son téléphone mobile. Il conteste finalement avoir eu le moindre problème avec des collègues de travail.

Il demande en conséquence à voir déclarer abusif le licenciement dont s'agit.

Il réclame paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalant à deux mois de salaires et qu'il chiffre à 4.800 € compte tenu d'un salaire mensuel brut de 2.400 €.

Il réclame encore paiement d'un montant de 16.800 € en indemnisation du préjudice matériel subi, correspondant à la perte de revenus subie pendant une période de référence qu'il demande à voir fixer à 7 mois. Il soutient que malgré des efforts soutenus, il lui avait été impossible de retrouver rapidement un emploi de remplacement. Il fait état de 4 à 5 demandes d'emploi non formalisées par un écrit qu'il aurait présentées. Il soutient n'avoir retrouvé un emploi qu'à partir du mois de mai ou de juin 2020; il rappelle que la situation sur le marché de l'emploi dans le secteur de la construction était très difficile en raison de la pandémie dite de la Covid-19 et des restrictions en découlant. Il rappelle encore qu'en raison du licenciement avec effet immédiat dont il avait fait l'objet, il se trouvait exclu du bénéfice des indemnités de chômage. Il explique finalement qu'en raison du licenciement dont objet, il s'était vu privé de tout revenu, ce d'autant plus que son épouse, ayant le statut de travailleur invalide, ne gagnait pas grand chose, de sorte qu'il avait dû emprunter de l'argent à des connaissances afin de pouvoir faire face aux dépenses de la vie quotidienne.

PERSONNE1.) réclame également paiement d'un montant de 1.000 € en indemnisation du préjudice moral subi du fait de son congédiement et plus particulièrement en indemnisation des tracasseries et soucis occasionnés par l'obligation de rechercher un nouvel emploi.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. demande au contraire à voir déclarer le licenciement justifié et fondé pour être fondé sur des faits suffisamment

précis, graves et sérieux et, en conséquence, à voir débouter PERSONNE1.) de ses prétentions indemnitaires.

Elle estime en premier lieu que les faits reprochés à PERSONNE1.) à l'appui du licenciement ont été énoncés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence dans la lettre de congédiement, de sorte que le requérant n'a pas pu se méprendre sur les faits qui lui étaient reprochés et sur les circonstances exactes de ces faits.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient que la réalité des faits ressort à suffisance du procès-verbal dressé par la police grand-ducale à la suite des événements du 24 octobre 2019 et plus particulièrement des déclarations des salariés PERSONNE2.) et PERSONNE3.) y consignées, ensemble les déclarations du gérant de la société employeuse, desquelles il ressortirait que PERSONNE1.) avait agressé physiquement un collègue de travail et l'avait menacé. Elle met plus particulièrement en avant le fait que les déclarations du plaignant PERSONNE2.) avaient été confirmées par l'autre salarié présent sur les lieux. Elle précise encore que PERSONNE1.) avait porté plainte contre le plaignant PERSONNE2.) pour diffamation motif pris que les accusations portées par ce dernier étaient controuvées et que le ministère public avait classé ladite plainte sans suites.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. rappelle que PERSONNE1.) avait déjà fait l'objet de deux avertissements en raison notamment de ses relations conflictuelles avec d'autres salariés.

Elle indique encore que son avocat avait dû intervenir par la suite et faire parvenir en date du 3 mars 2020 un courrier à PERSONNE1.) l'invitant à cesser ses agissements; elle précise que PERSONNE1.) s'était en effet présenté sur un chantier de son ancien employeur et avait commencé à y injurier et menacer des salariés de son ancien employeur.

Elle rappelle finalement que d'après la jurisprudence des voies de fait, des menaces et des agressions physiques sont généralement considérées comme suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat, tel ce fut le cas en l'espèce.

Pour le surplus, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. offre de prouver par l'audition des deux travailleurs concernés, à savoir PERSONNE3.) et PERSONNE2.), les faits suivants:

« Attendu qu'en date du 24 octobre 2019, vers 10h00, sans préjudice quant à l'heure exacte, sur le chantier ADRESSE4.) à ADRESSE3.), Monsieur PERSONNE1.) a tapé son collègue de travail PERSONNE2.) en lui assénant des petites gifles et l'a menacé en lui indiquant que « ça faisait que commencer ! », le tout en présence d'un autre collègue à savoir Monsieur PERSONNE3.) ».

A titre subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste les demandes indemnitaires telles que présentées par PERSONNE1.) tant dans leur principe qu'en leur quantum faute de pièces justificatives.

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis réclamée, elle affirme contester le montant du salaire mensuel tel qu'avancé par le requérant.

En ce qui concerne l'indemnisation du préjudice matériel, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. estime que le lien causal entre le licenciement et le préjudice allégué se trouve rompu du fait de l'absence de recherche d'emploi de remplacement documentée; elle estime en tout état de cause que la période de référence avancée par PERSONNE1.) est largement surfaite et qu'une période de deux mois devait être reconnue comme suffisante pour retrouver un emploi de remplacement, de sorte que le préjudice matériel serait couvert par une éventuelle indemnité compensatoire de préavis. Elle conteste pareillement le montant du salaire tel qu'avancé par PERSONNE1.) à l'appui de son décompte. Elle donne encore à considérer que PERSONNE1.) n'a pas touché d'indemnité de chômage faute pour lui d'avoir saisi le président du tribunal du travail d'une demande à se voir relever de l'interdiction de toucher lesdites indemnités, partant en raison de ses propres carences.

En ce qui concerne le préjudice moral invoqué, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. donne à considérer que PERSONNE1.) avait introduit la demande en réparation de la résiliation abusive qu'au tout dernier moment, soit deux jours avant la forclusion de l'article L.124-11 du code du travail; elle en déduit qu'il n'a pas dû se faire trop de soucis quant à son avenir professionnel.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste encore l'indemnité de procédure telle que réclamée par PERSONNE1.); à titre reconventionnel, elle demande à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.250 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, informa tant le tribunal que les mandataires des autres parties par courrier du 27 mai 2021 qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir.

Il convient de lui en donner acte.

Appréciation du tribunal

La requête, régulière en la forme est recevable à cet égard.

En date du 17 mai 2023, partant en cours de délibéré, PERSONNE1.) fit parvenir au tribunal du travail un lot de pièces en trois exemplaires. Ces pièces comprennent une farde de 3 pièces précédemment versée par son ancien mandataire ainsi qu'une farde de 6 pièces versées par le mandataire de son ancien employeur. L'ensemble de ces pièces ayant déjà été versé antérieurement aux débats, il n'y a pas lieu à rejet.

1) quant à la précision de la lettre de congédiement

PERSONNE1.) soutient en premier lieu que les motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement dont objet n'ont pas été énoncés avec la précision requise.

En l'espèce, la lettre de licenciement datée du 24 octobre 2019 est conçue dans les termes suivants:

« *Monsieur,*

Par la présente lettre recommandée, nous avons le regret de devoir vous informer de la résiliation du contrat de travail existant entre nos deux parties conclu en date du 14.01.2019 avec effet immédiat pour les raisons suivantes:

- *Aujourd'hui, sur le chantier ADRESSE4.) à ADRESSE3.), vous avez tapé et menacé votre collègue de travail Monsieur PERSONNE2.) en lui disant « que ce faisait que commencer !»*
- *Les faits ont été constatés par la police qui a été appelé sur le chantier*
- *Il ne s'agit pas de la première fois que vous faites des menaces envers vos collègues de travail et cela est inadmissible*

Ces éléments rendent immédiatement et définitivement impossible le maintien de nos relations professionnelles et c'est la raison pour laquelle nous devons mettre fin à votre contrat de travail.

Vous recevrez de notre part votre décompte de salaire, votre certificat de travail ainsi que votre carte d'impôts.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations. »

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.

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.

En ce qui concerne les faits du 24 octobre 2019, il ressort de la lettre de congédiement que l'employeur reproche à PERSONNE1.) d'avoir agressé physiquement un collègue de travail nommément désigné et de l'avoir menacé, en situant les faits dans l'espace et dans le temps, tout en prenant soin de citer les propos menaçants qu'il impute au requérant.

Dans ces circonstances, PERSONNE1.) ne pouvait ignorer la nature et la portée exacte des faits visés par l'employeur. Il a d'ailleurs pris amplement position lors des débats en audience publique.

Ce motif de licenciement est dès lors énoncé avec la précision requise par la loi.

En ce qui concerne toutefois le reproche que PERSONNE1.) avait déjà antérieurement menacé des collègues de travail, le tribunal se doit de constater que l'employeur a omis de fournir la moindre précision quant aux menaces reprochées, de sorte que le requérant se trouve privé de la faculté de rapporter la preuve contraire et que le tribunal se trouve dans l'impossibilité d'en apprécier la gravité.

Conformément à l'article L.124-11(3) du code du travail, l'employeur, qui a la charge de la preuve des faits reprochés au salarié, peut en cours d'instance apporter des précisions supplémentaires par rapport aux motifs énoncés; cette faculté ne le dispense pourtant pas de se conformer aux exigences de précision des articles L.124-5 et L.124-10 du même code. Cette possibilité ne constitue dès lors pas une atténuation de l'exigence de précision des motifs, de sorte qu'elle ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés. Ainsi, pour qu'il y ait possibilité de compléter les précisions fournies dans la lettre de licenciement, les motifs doivent avoir été originairement fournis avec précision. Tel n'est cependant pas le cas en l'espèce.

Il convient partant d'écarter le motif de congédiement tiré des menaces antérieures au 24 octobre 2019 proférées à l'égard de collègues de travail

2) quant au mérite du licenciement

En vertu des dispositions 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 (Cour d'appel, 16 février 2012, numéro 37306 du rôle).

Si PERSONNE1.) conteste avoir frappé, tapé ou autrement agressé physiquement son collègue de travail PERSONNE2.), la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. affirme se fonder sur les déclarations recueillies par les agents de police suite à la plainte d'PERSONNE2.) telles que consignées dans le procès-verbal numéro 493/2019 du 28 octobre 2019 tel qu'établi par la police grand-ducale, commissariat Walfer (C2R).

Il ressort dudit procès-verbal qu'à l'appui de sa plainte, PERSONNE2.) exposait:

- qu'il travaillait depuis 4 ans pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l.;
- qu'un autre ouvrier, à savoir PERSONNE1.), ne cessait de le menacer et de l'insulter depuis 6 mois;
- qu'environ 6 mois plus tôt, PERSONNE1.) l'avait traité de « *fil de pute* » et de « *connard* » et l'avait menacé de la frapper et de lui couper la tête;
- que PERSONNE1.) avait également dit à son employeur PERSONNE5.) qu'il allait le taper un jour;
- qu'en date du 24 octobre 2019, sur le site d'un chantier sis à ADRESSE3.), PERSONNE1.) l'avait de nouveau menacé et lui avait donné plusieurs petites gifles.

L'autre ouvrier présent le jour des faits, à savoir PERSONNE3.), fut auditionné par les agents de police en date du 30 octobre 2019. Il fut assisté lors de son audition par une interprète en langue portugaise.

Il déclarait:

- qu'il était arrivé sur le chantier sis à ADRESSE3.) vers 10 heures, accompagné d'PERSONNE2.);
- que PERSONNE1.) s'y trouvait déjà;
- que PERSONNE1.) avait immédiatement demandé à PERSONNE2.) s'il avait dit quelque chose à leur patron alors qu'il venait de se faire convoquer dans les bureaux du patron;
- que PERSONNE1.) et PERSONNE2.) s'étaient alors disputés;
- que les deux avaient parlé portugais;
- qu'il avait entendu PERSONNE1.) traiter PERSONNE2.) de « *fil de pute* » et de « *connard* » et menacer PERSONNE2.) de le frapper;
- qu'PERSONNE2.) était ensuite parti;
- que PERSONNE1.) et PERSONNE2.) s'étaient souvent disputés;
- que c'était généralement PERSONNE1.) qui provoquait les disputes, notamment par des insultes ou menaces;
- qu'il avait lui-même déjà eu des problèmes avec PERSONNE1.) qui l'avait traité de « *nègre* » et de « *macaque* » et qui l'avait menacé;
- que certains autres collègues avaient déjà signalé avoir été victime de menaces et d'injures de la part de PERSONNE1.).

PERSONNE1.) fut auditionné en date du 6 novembre 2019 par les agents de police. Lors de son audition, il contestait avoir menacé ou frappé PERSONNE2.). Il déclarait plus particulièrement que le jour des faits, il avait été convoqué par son employeur dans ses bureaux pour le soir-même, qu'il avait plus tard interrogé PERSONNE2.) à ce sujet, que ce dernier lui avait fait comprendre qu'il exagérait

parfois et que c'est pour cette raison qu'il avait été convoqué par le patron et que PERSONNE2.) était parti ensuite. Il contestait avoir injurié PERSONNE2.). Il contestait encore avoir menacé ou injurié PERSONNE3.). Il estimait que tout n'était que prétexte pour permettre à son employeur de le licencier.

Au vu des déclarations d'PERSONNE2.) telles que détaillées ci-dessus, ensemble les dépositions d'PERSONNE3.), non-énervées par les autres éléments soumis à son appréciation, le tribunal tient pour établi que PERSONNE1.), manifestement mécontent du fait qu'il avait été convoqué devant son employeur, a, en date du 24 octobre 2019, agressé physiquement son collègue de travail PERSONNE2.) et l'a menacé de le frapper davantage.

Il convient d'ailleurs de constater que la version des faits présentée par PERSONNE1.) lors des débats en audience publique du 11 mai 2023 (notamment quant à l'intervention de la police) sont difficilement conciliables avec le fait que plainte n'a été faite que 4 jours après les faits.

Il découle encore des déclarations d'PERSONNE3.), ensemble les lettres d'avertissement datées du 16 mai 2019 et du 21 octobre 2019, que PERSONNE1.) avait des relations pour le moins conflictuelles avec certains salariés de son employeur qui se plaignaient de son attitude perçue souvent comme provocante et menaçante.

Le tribunal estime que le comportement menaçant, injurieux et violent de PERSONNE1.) et son comportement pour le moins perturbateur à l'égard de ses collègues de travail rendait, compte tenu également de la multiplication des faits, définitivement et irrémédiablement impossible le maintien des relations de travail.

Le licenciement doit en conséquence être déclaré fondé et justifié.

3) quant à l'indemnisation

Le licenciement devant être déclaré fondé et justifié, il convient de débouter PERSONNE1.) de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices tant matériel que moral lui accrus du fait du licenciement.

4) quant aux indemnités de procédure

PERSONNE1.) réclame la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à lui payer une indemnité de procédure de 750 €.

A titre reconventionnel, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. réclame la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.250 €.

L'application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de cassation, 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer non fondée.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. laisse pareillement d'établir en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais et dépens non compris dans les dépens; il convient partant de la débouter de ce chef de sa demande.

Il convient finalement de laisser les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.), partie qui succombe.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort:

reçoit la requête en la forme;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. de sa demande reconventionnelle à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.250 €;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler et le met hors cause;

déclare fondé et justifié le licenciement avec effet immédiat notifié à PERSONNE1.) par courrier recommandé daté du 24 octobre 2019;

dit non-fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en déboute;

dit non-fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel accru du fait du licenciement dont s'agit et en déboute;

dit non-fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral accru du fait du licenciement dont s'agit et en déboute;

dit non-fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et en déboute;

dit non-fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et en déboute;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement;

laisse les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

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

*Daniel LINDEN, juge de paix, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Christian BIOT, assesseur-salarié,
Thierry THILL, greffier,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Daniel LINDEN, juge de paix, président,
et ont le président et le greffier signé le présent jugement.*