

**AUDIENCE PUBLIQUE DU VENDREDI, 24
FEVRIER 2012**

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG a rendu le j u g e m e n t
qui suit

dans la cause

e n t r e:

X.), ci-avant salarié aux services de la société à responsabilité limitée **SOC1.**),
matricule n° (...), demeurant à L-(...), (...),

D E M A N D E U R, comparant par Maître Cathy ARENDT, avocat à la Cour,
demeurant à LUXEMBOURG

e t

la société à responsabilité limitée SOC1.), représentée par son ou ses gérants
actuellement en fonctions, établie et ayant son siège social à L-(...), (...), inscrite
au registre de commerce et des sociétés de et à LUXEMBOURG sous le numéro
B (...),

D E F E N D E R E S S E, comparant par Maître Andreas KOMNINOS, 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, établi à L-2910 LUXEMBOURG, 4, rue de la Congrégation, comparant
par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG.

P R E S E N T S :

- **Marie MACKEL**, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme
Présidente du tribunal du travail de et à LUXEMBOURG;

- **Nathalie DUCARME**, assesseur - employeur;

- **François RIES**, assesseur - salarié;

les deux derniers dûment assermentés;

- Michèle GIULIANI, greffière.

FAITS :

Suite à la requête déposée le 21 novembre 2011 au greffe de ce tribunal du travail par X.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du vendredi, 23 décembre 2011.

A l'appel de la cause à la prédite audience, Me Andreas KOMNINOS se présenta pour la société défenderesse et Me Georges PIERRET se présenta pour le Fonds pour l'Emploi. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 10 février 2012 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 10 février 2012, l'affaire fut utilement retenue. Sur ce, les mandataires des parties requérante et défenderesse (Me Cathy ARENDT et Me Bertrand COHEN-SABBAN en remplacement de Me Andreas KOMNINOS) furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que le Fonds pour l'Emploi comparut par Me Pierre MEDINGER en remplacement de Me Georges PIERRET.

Par la suite, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience publique à laquelle le prononcé avait été fixé, **le jugement qui suit :**

Procédure :

Par requête déposée le 21 novembre 2011, X.) a fait convoquer devant ce tribunal du travail son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1.), pour lui réclamer suite à son licenciement avec effet immédiat qu'il demande de déclarer abusif les montants actualisés suivants :

- indemnité compensatoire de préavis non respecté de 6 mois :	17.632,32 €,
- indemnité de départ correspondant à 3 mois de salaire:	8.816,16 €,
- indemnité compensatoire pour congés non pris:	p.m.,
- préjudice matériel:	3.480,00 €,
- préjudice moral :	10.000,00 €,

 Ces montants avec les intérêts légaux
 à partir de la demande jusqu'à solde.

Il demande enfin condamnation de la défenderesse à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 1.000 €.

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

Moyens et prétentions des parties :

Le requérant expose à l'appui de ses prétentions qu'il a été au service de la défenderesse suivant contrat de travail du 1^{er} février 1994 et qu'il s'est vu notifier son licenciement avec effet immédiat par courrier du 12 septembre 2011.

Il donne à considérer qu'il a protesté contre son licenciement par courrier du 29 septembre 2011.

D'après lui, le licenciement est à déclarer abusif, alors que :

- le 1^{er} juin 2001 est intervenue une cession de parts, les parts de la défenderesse ayant été entièrement cédées à une société **SOC2.**),
- le 2 juin 2001, il a été convoqué par les nouveaux associés qui lui ont dit alors qu'il n'aurait plus rien à dire,
- ensuite, il est allé consulter son médecin qui l'a inscrit en congé de maladie jusqu'au 30 août 2011,
- le 11 juillet 2011, il a adressé un courrier à la défenderesse selon lequel : « *Mon arrêt de maladie se terminant le 12 juillet 2011 et ne pouvant pas le reconduire, veuillez me préparer ma lettre de licenciement à partir du 13 juillet, en mentionnant : nous vous dispensons de toute prestation de travail pendant votre délai de préavis, ainsi que le motif. Contactez-moi pour l'heure du rendez-vous. Merci.* » suite auquel il a reçu la réponse suivante : « *... J'ai fait ta demande auprès du comptable hier soir mais je suis actuellement sans réponse de sa part. Je vais le rappeler demain dans la journée et tu n'a pas besoin de t'inquiéter pour un certificat de maladie supplémentaire car je vais résoudre le problème demain.* »,
- enfin, le 29 août 2011, il a téléphoné à la défenderesse pour l'informer qu'il prendra son congé annuel jusqu'au 21 septembre 2011.

Selon le requérant, son absence à partir du 1^{er} septembre 2011 jusqu'au jour de son licenciement ne serait donc pas une absence injustifiée, mais une absence justifiée par un congé de récréation.

Il insiste sur le fait qu'il ne serait pas venu travailler, se croyant légitimement en congé annuel de récréation, comme il l'était chaque année fin août / début septembre.

Il relève encore que cela serait démontré par un courrier du 12 septembre 2011 selon lequel il a écrit à l'adresse des nouveaux associés : « *Messieurs. Mon congé se terminant le 21 septembre 2011 inclus et n'ayant aucune nouvelle de votre part me concernant, je reprendrai mes fonctions le 22 septembre 2011 à 22.00 heures. Contactez-moi. Cordialement, Mr X.)* », c'est-à-dire à un moment où il n'a pas encore été au courant de son licenciement.

Le requérant soutient en outre à l'appui de sa thèse que même à supposer que la défenderesse n'ait pas été au courant de son congé, il y aurait lieu de considérer le courrier lui envoyé par la défenderesse l'informant qu'il n'avait plus besoin de s'inquiéter pour un certificat de maladie supplémentaire, car son problème serait résolu, comme constituant une autorisation de sa part de ne pas devoir se présenter à son lieu de travail en attendant un licenciement en bonne et due forme. A cet égard, il renvoie à ses pièces versées et notamment les échanges de courriels entre parties du 14 juillet 2011.

En ce qui concerne l'incident du 6 septembre 2011, le requérant prend position comme suit :

- il avait prévu de rencontrer les associés le 1^{er} septembre 2011, puis le 2 septembre 2011, pour discuter de sa situation, mais ceux-ci ne se sont pas présentés,
- il est donc retourné à son lieu de travail le 6 septembre 2011 au courant de l'après-midi et dans la soirée,
- étant donné qu'il n'y avait toujours personne, il s'est exaspéré,
- s'il est vrai qu'il a pris des boissons alcoolisées et qu'il a fait une chute, toujours est-il que ce soir là il a été en congé,
- finalement, le 22 septembre 2011, il s'est présenté à son lieu de travail pour reprendre son travail.

Lors de l'audience publique du 10 février 2012, le requérant formule une offre de preuve par témoignages tendant à rapporter sa version des faits.

Il demande en conséquence de faire droit à sa demande.

La défenderesse s'oppose formellement à la demande.

Elle conteste notamment la version des faits telle qu'elle est présentée par le requérant en relevant que le 6 septembre 2011, le requérant se serait présenté à son lieu de travail en état d'ébriété très avancé, faits qu'elle offre en preuve, à savoir :

« En date du mardi 6 septembre 2011, Monsieur X.) s'est présenté sur son lieu de travail vers 22h30. Monsieur X.) avait déjà manifestement bu lorsqu'il est arrivé. Monsieur X.) a bu en continu du whisky jusque 5 heures du matin, sans préjudice quant à une heure plus exacte. Vers 5 heures du matin, Monsieur X.) était complètement saoul et ne pouvait même plus tenir sur ses jambes. Il était assis à finir son dernier verre de whisky et, lorsqu'il s'est levé, il s'est littéralement écroulé ; aussi ivre que comateux. Monsieur A.) a alors appelé une ambulance afin que Monsieur X.) soit pris en charge. L'extrême lourdeur de la chute ne laissait rien présager de bon quant l'état de santé de Monsieur X.). L'ambulance est arrivée et Monsieur X.) a alors été pris en charge. ».

Elle fait plaider que le fait pour un salarié de se présenter en état d'ébriété avancé sur son lieu de travail justifierait son licenciement avec effet immédiat et cela indépendamment du fait que son contrat était suspendu ou non pour maladie ou congé.

Elle renvoie à cet égard à une jurisprudence du 30 mai 2006.

Elle conteste encore le fait que le requérant, à qui incombe la charge de la preuve, a été le 6 septembre 2011 en congé de récréation.

Ainsi, d'après la défenderesse, le requérant n'apportant aucune preuve qu'il a été en congé autorisé, le licenciement pour faute grave et notamment pour absences injustifiées les 7, 8, 9, et 12 septembre 2011, serait justifié.

A titre plus subsidiaire, elle conteste formellement les montants réclamés.

Par ailleurs, elle formule une demande en paiement d'une indemnité de procédure d'un montant de 1.500 €.

Le mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE a remis au dossier ses conclusions écrites actualisées :

« donner acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG qu'il exerce un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du Travail,

que le montant redû à l'ETAT du chef du règlement des indemnités de chômage s'élève au total brut (arrêt M. c/ F., 27 avril 1995) de :

6.300,01.-€

Ceci sous réserve d'augmentation de la demande du chef des versements d'indemnités de chômage,

qu'il échet de condamner la partie malfondée au fond du litige du chef des causes susénoncées à procéder au règlement du montant précité, avec les intérêts légaux tels que de droit, soit l'employeur, soit le salarié, alors qu'il s'agit d'un licenciement avec effet immédiat. ».

Motifs de la décision :

La régularité du licenciement au regard de l'article L. 124-10 du Code du travail :

Le requérant conteste formellement les motifs invoqués.

- précision des motifs :

Aux termes de 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.

Ainsi, d'après une jurisprudence constante, l'énonciation du ou des motifs doit répondre aux exigences suivantes :

- 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,
- Elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer à posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- 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.

En l'espèce, selon la lettre de licenciement du 12 septembre 2011, les motifs sont essentiellement les suivants : « ...

A titre liminaire, il convient de préciser que vous étiez en arrêt maladie jusqu'au 31 août 2011 inclus.

Dès lors, vous étiez attendu sur votre lieu de travail à compter du jeudi, 1^{er} septembre 2011 à 22h30.

Toutefois, vous n'avez pas repris votre travail et ce, sans en justifier médicalement.

C'est uniquement le mardi 6 septembre que vous vous êtes de nouveau présenté sur votre lieu de travail.

Vous êtes arrivé vers 22h30, sans préjudice quant à une heure plus exacte.

Vous aviez déjà manifestement bu lorsque vous êtes arrivé (l'ensemble des salariés ont remarqué que lorsque vous êtes arrivé, vous étiez d'ores et déjà dans un état manifeste d'ébriété.

...

Alors que vous étiez déjà imbibé d'alcool à votre arrivé, vous avez bu en continu jusque 5 heures du matin, sans préjudice quant à une heure plus exacte.

...

A 5 heures du matin, sans préjudice quant à une heure plus exacte, vous étiez complètement saoul et ne pouviez même plus tenir sur vos jambes.

En effet, vous étiez assis à finir votre dernier verre de whisky et, lorsque vous vous êtes levés, vous vous êtes littéralement écroulé, aussi ivre que comateux.

Monsieur A.) a alors appelé une ambulance afin que vous soyez pris en charge. ... ».

Il convient de constater que la défenderesse reproche au requérant essentiellement de ne pas avoir repris son travail dès le 1^{er} septembre 2011 et surtout son comportement le 6 septembre 2011.

La défenderesse précise bien les circonstances du comportement, circonstances qui sont pour elle de nature à donner à cette conduite le caractère d'une faute grave.

Cette lettre de licenciement est en conséquence suffisamment précise au regard des dispositions légales et de la jurisprudence quant aux reproches avancés à l'égard du requérant.

- **gravité des motifs :**

Selon le même article L.124-10, paragraphe 2, du Code du travail est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Selon les formules désormais classiques, caractérisent la faute grave les comportements de nature à nuire au bon fonctionnement de l'entreprise, incompatibles avec celui-ci ou bien encore susceptibles de perturber l'organisation de l'entreprise.

Ainsi, l'état d'ébriété répété constitue une faute grave, lorsqu'il entraîne des répercussions sur la marche de l'établissement, pouvant occasionner à l'employeur un préjudice, par exemple commercial. L'ébriété du salarié est encore une faute grave, quand elle s'accompagne d'un comportement perturbateur.

En l'espèce, cependant, l'ébriété accidentelle telle que décrite dans la lettre de licenciement, considérée seule, ne saurait justifier le licenciement immédiat du requérant.

En effet, il convient de prendre en compte que le requérant a une ancienneté de services de 18 ans, qu'il n'a pas fait l'objet pendant toutes ces années d'un avertissement et que des comportements analogues précédents ne sont pas établis.

Par contre, le tribunal relève que ce fait considéré ensemble avec le motif tenant à la prise de congé par le requérant sans autorisation pourrait éventuellement justifier le licenciement intervenu.

Dès lors, les motifs avancés dans la lettre de licenciement, notamment en considération de l'absence injustifiée de plusieurs journées ouvrables, pourraient constituer, à les supposer établis, des motifs suffisamment grave et donc une cause valable de licenciement avec effet immédiat.

- réalité des motifs :

Face, aux reproches avancés dans la lettre de licenciement, le requérant relève d'une part que son absence à partir du 2 juin jusqu'au 30 août pour cause de maladie et plus particulièrement pour dépression nerveuse avait été causée par le fait que les nouveaux associés de la défenderesse l'aurait informé qu'il serait démis de ses fonctions de gérant et remplacé par **B.**), qu'il avait alors demandé de mettre un terme à son contrat par un licenciement avec préavis, proposition avec

laquelle les nouveaux associés étaient en principe d'accord, et, d'autre part, que son absence à partir du 1^{er} septembre 2011 aurait été justifiée par son congé annuel jusqu'au 21 septembre 2011.

Ces faits sont offerts en preuve.

Il y a lieu de retenir que le requérant en tant que gérant de l'établissement de la défenderesse bénéficiait, en effet, d'un statut lui permettant de revendiquer une relative liberté dans l'organisation de son temps de travail et de son congé.

Dès lors et en présence des divers courriers électroniques versés en cause, le tribunal du travail décide d'admettre, avant tout autre progrès en cause, le requérant à son offre de preuve telle que reproduite au dispositif du présent jugement.

En effet, à supposer les faits offerts en preuve par le requérant établis, les motifs libellés dans la lettre de licenciement ne justifieraient pas un licenciement avec effet immédiat pour faute grave du requérant, notamment en tenant compte que ce dernier a été le gérant de la défenderesse et qu'il avait une ancienneté de service de 18 années au moment de son licenciement.

En attendant le résultat de cette mesure d'instruction, il convient de réserver les autres volets de la demande.

La demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi :

Il y a lieu de donner acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de sa demande annexée à la minute du présent jugement et de la réserver jusqu'à accomplissement de la mesure d'instruction telle qu'ordonnée au dispositif du présent jugement.

PAR CES MOTIFS :

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

R e ç o i t la demande en la forme ;

Avant tout autre progrès en cause **a d m e t X.)** à prouver par l'audition des témoins :

1) Madame **T1.)**,
demeurant à L-(...), (...)

2) Madame **T2.)**,
demeurant à F-(...), (...)

les faits suivants :

*« En date du 1^{er} juin 2011, les nouveaux associés de la S.à r.l. **SOCL.)** ont informé l'ensemble du personnel que Monsieur **X.)** serait démis de ses fonctions et n'aurait plus rien à dire dans l'établissement.*

*Le nouveau supérieur hiérarchique des salariés serait dorénavant Monsieur **B.)**.*

*En ce qui concerne les demandes de congé de la société à responsabilité limitée **SOCL.)**, les salariés ne présentaient pas de demandes écrites de congé. Ils informaient Monsieur **X.)** verbalement de la période de congé qu'ils souhaitaient prendre et qui inscrivait celle-ci sur un calendrier. Par la suite, les dates étaient transmises au comptable pour inscrire les périodes de congé sur les fiches de salaire.*

*Monsieur **X.)** inscrivait également toujours ses propres congés sur ledit calendrier et se concertait avec Monsieur **B.)** pour son remplacement pendant la période de congé de récréation en été.*

*Monsieur **X.)** s'est présenté en date du 22 septembre 2011 dans les locaux de la société à responsabilité limitée **SOCL.)** au moment de la reprise prévue de son service, voulant commencer à travailler et ignorant à ce moment qu'il avait été licencié. ».*

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

c o n t r e - p r e u v e r é s e r v é e ;

f i x e jour, heure et lieu pour

1) l'**enquête** au **mercredi, 09 mai 2012 à 09 heures 30 du matin**

devant le tribunal du travail, siégeant à LUXEMBOURG, Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'enquête JP.0.16. ;

2) la contre-enquête au mercredi, 06 juin 2012 à 09 heures 30 du matin

devant le tribunal du travail, siégeant à LUXEMBOURG, Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'enquête JP.0.16. ;

f i x e le délai endéans duquel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au vendredi, 18 mai 2012;

c o m m e t la Présidente du tribunal du travail pour procéder aux mesures d'instruction;

d o n n e a c t e à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, de sa demande annexée à la minute du présent jugement ;

f i x e la continuation des débats ultérieurs à l'audience publique du vendredi, 15 juin 2012 à 09.00 heures du matin devant le tribunal du travail, siégeant à LUXEMBOURG, Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'audience JP.0.15. ;

r é s e r v e les demandes pour le surplus ainsi que les frais.

Ainsi fait et jugé par **Marie MACKEL**, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Marie MACKEL**

s. **Michèle GIULIANI.**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le
_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.