

**AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 15 JUILLET
2014**

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG a rendu le jugement qui suit

dans la cause

entre:

X.), matricule n° (...), ci-avant salarié auprès de **la société à responsabilité limitée SOC.1.)**, demeurant à L-(...),

DEMANDEURESSE,

- comparant ci-avant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG,
- comparant actuellement par Maître Michel KARP, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG

et

la société à responsabilité limitée SOC.1.), établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à LUXEMBOURG sous le numéro B(...),

DEFENDERESSE, comparant par Maître Alex KRIEPS, 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 :

- **Françoise SCHANEN**, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à LUXEMBOURG;
- **Nathalie DUCARME**, assesseur - employeur;
- **Jean-Marie SCHNEIDER**, assesseur - salarié;

les deux derniers dûment assermentés;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

FAITS :

Suite à la requête déposée le 27 mai 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, 17 juin 2011.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question ci-dessus, Me Alex KRIEPS se présenta pour la société défenderesse, tandis que Me Georges PIERRET se présenta pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 23 septembre 2011 pour plaidoiries.

Par la suite, l'affaire subit un certain nombre de remises contradictoires suite à la demande de l'un ou de l'autre des mandataires des parties (28.10.2011, 06.01.2012, 06.07.2012, 14.12.2012, 08.02.2013, 07.06.2013, 05.07.2013, 20.09.2013, 25.10.2013, 06.12.2013, 07.02.2014, 21.03.2014, 16.05.2014).

Lors de l'audience publique du vendredi, 16 mai 2014, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 27 juin 2014.

A l'audience publique du vendredi, 27 juin 2014, l'affaire fut utilement retenue. Me Mariam YAZBAK se présenta en remplacement de Me Michel KARP pour le requérant, Me Clément MARTINEZ se présenta en remplacement de Me Alex KRIEPS pour la société défenderesse et Me Isabelle GENEZ se présenta en remplacement de Me Georges PIERRET, mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi. Les mandataires du requérant, de la société défenderesse et du Fonds pour l'Emploi furent alors entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

Sur ce, 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 27 mai 2011, **X.)** a fait convoquer devant ce tribunal du travail son ancien employeur, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)**, pour lui réclamer, suite à son licenciement qu'il qualifie d'irrégulier et d'abusif, les montants suivants :

- dommage matériel :	10.000,00 €,
- dommage moral :	2.500,00 €,

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

Il demande encore à ce que la défenderesse soit condamnée à lui payer un montant de 750 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et que le jugement à intervenir soit assorti de l'exécution provisoire.

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

A l'audience publique du 27 juin 2014, **X.)** a présenté un décompte actualisé aux termes duquel il réclame actuellement à titre de préjudice matériel le montant de 5.844,27 €, déduction faite des indemnités de chômage touchées.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande à voir déclarer son licenciement abusif, le requérant expose qu'il a été au service de la défenderesse suivant contrat de travail du 5 mai 2008 en qualité de peintre et qu'il s'est vu notifier son licenciement avec préavis par courrier recommandé du 11 février 2011.

Suite à sa demande du 21 février 2011, il a reçu communication des motifs de son licenciement par courrier en réponse du 21 mars 2011.

Il a été dispensé de prêter le préavis à compter du 2 mars 2011.

Par courrier du 15 avril 2011, le requérant a protesté contre son licenciement et contesté les motifs à sa base.

Il demande de déclarer son licenciement abusif aux motifs que :

- la défenderesse a énoncé des motifs imprécis dans sa lettre de motivation du 21 avril 2011,

- même à supposer que la défenderesse ait fourni des motifs précis, ceux-ci sont tous formellement contestés, ceux-ci n'étant pas à considérer comme une cause réelle et sérieuse.

Le requérant conteste à cet égard formellement la précision et la réalité du motif relatif à l'abandon du chantier **CH.1.)** le 23 décembre 2010 vers midi et à l'établissement d'un faux par l'indication sur la fiche de travail d'avoir presté du travail jusqu'à 16 heures 30 le jour en question sur ledit chantier.

Il soulève encore l'autorité de chose jugée du pénal au civil, la plainte pour faux du fait de la prétendue fausse indication sur la fiche de travail ayant fait l'objet d'un classement sans suites par le Procureur d'Etat.

Quant à l'autre motif invoqué, il insiste que celui-ci, au demeurant contesté, remonte à 2009 et serait partant trop ancien pour fonder son licenciement.

La défenderesse s'oppose à la demande, tout en relevant que les motifs indiqués dans sa lettre de motivation seraient suffisamment précis.

Quant à la réalité des divers incidents invoqués, elle renvoie à ses pièces du dossier et notamment au procès-verbal de police et aux attestations testimoniales établies par les collègues de travail du requérant et formule, à toutes fins utiles, une offre de preuve pour établir les circonstances de l'abandon du chantier **CH.1.)**. Elle formule une deuxième offre de preuve afin d'établir la réalité du motif tenant à un abandon de poste en décembre 2009.

La société défenderesse conteste que la décision de classement sans suites du Parquet ait une incidence sur la présente affaire.

Ayant été contrainte de procéder au licenciement du requérant, notamment pour abandons de postes répétés et établissement d'une fausse fiche de travail, elle demande de déclarer le licenciement régulier et de débouter le requérant de sa demande en dommages-intérêts.

A titre subsidiaire, elle conteste les montants réclamés à titre de réparation des préjudices matériel et moral tant en leur principe qu'en leur quantum et conclut au rejet de l'indemnité de procédure réclamée.

Finalement, elle demande à son tour une indemnité de procédure de 1.500 €.

Le requérant conclut à l'irrecevabilité de l'offre de preuve adverse pour défaut de pertinence.

Aux termes de ses dernières conclusions, déposées au tribunal du travail le 18 juin 2012 et présentées à l'audience publique du 27 juin 2014, l'Etat du Grand-

Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande au tribunal du travail de :

« donner acte à l'Etat du Grand-Duché 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 de règlement des indemnités de chômage s'élève au total brut (arrêt MU. c/ FL. du 27 avril 1995) de :

14.480,36.-€

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

qu'il échet de condamner l'employeur pour autant qu'il s'agisse de 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 (ETAT c/ SK. et VA., Cour de Cassation, 30 octobre 1997; ETAT c/ MO. et RI., Cour de Cassation, 30 avril 1998).

Le montant limité durant les mois d'août et de novembre 2011, résulte du fait que le salarié bénéficiait d'un congé du 5 au 28 août 2011 et du 14 au 20 novembre 2011. ».

Motifs de la décision :

La régularité du licenciement:

- La précision des motifs :

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, *« (2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.*

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. ».

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette 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 ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5 (2) précité permet 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.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner, si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal du travail 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 ce qui concerne le licenciement avec préavis, il y a lieu de constater que la défenderesse indique dans sa lettre du 21 mars 2011 la motivation suivante :

(...)

Il y a lieu de noter que les deux abandons de poste avec les dates respectives y sont décrits de manière précise.

Par ailleurs, à la lecture de la lettre de motivation, il faut constater que la défenderesse reproche encore au requérant d'avoir, suite à son départ non autorisé du chantier **CH.1.**), fait une fausse indication sur la fiche de travail en écrivant d'avoir presté du travail jusqu'à 16 heures 30 sur ledit chantier.

Il est précisé pour quelles raisons l'employeur considère les faits reprochés au requérant comme motif sérieux ayant ébranlé sa confiance en lui, à savoir un comportement fallacieux et désinvolte.

Ainsi, les motifs énoncés constituent un énoncé suffisamment précis tel qu'exigé par l'article L. 124-5(2) du Code du travail précité.

- **caractère réel et sérieux des motifs :**

L'article L. 124-5 (2) du Code du travail dispose encore que les motifs doivent être réels et sérieux.

Le tribunal retient d'abord que le motif tenant à un abandon de poste du 10 décembre 2009 est trop ancien même pour appuyer les faits de décembre 2010.

L'offre de preuve de la société défenderesse afin d'établir la réalité de ce motif est partant à écarter.

D'après la défenderesse, le requérant et ses collègues auraient abandonné le chantier **CH.1.)** le 23 décembre 2010 vers midi sans avoir eu l'autorisation du patron de ce faire et d'avoir occulté ce fait par une fausse inscription sur la fiche de travail.

Le requérant conteste formellement avoir abandonné le chantier **CH.1.)**. Il soutient que lui et son équipe de travail auraient terminé leur travail sur ledit chantier vers 12 heures 00. Ils seraient allés déjeuner pour se rendre ensuite encore sur un chantier à (...). Ensuite, ils seraient retournés à (...) afin de décharger le matériel. Ce n'est que vers 15 heures 30, ils seraient finalement rentrés.

Même à admettre que la fiche de salaire indique comme heure de fin de travail 16 heures 30, ce fait à lui seul ne saurait être constitutif d'une faute de nature à justifier un licenciement avec préavis.

Par ailleurs, le tribunal serait lié par la décision de classement sans suites du Procureur d'Etat pour dire qu'il n'y a pas eu de faux.

A cet égard, il y a lieu de préciser qu'une plainte déposée au Parquet ne met pas automatiquement en route l'action publique eu égard au principe de l'opportunité des poursuites du Ministère Public.

Les parties s'accordent pour dire que suite à la plainte déposée en les mains du Procureur d'Etat, ce dernier a diligenté une enquête préliminaire et à son issue, il a pris une décision de classement sans suite du dossier.

Le classement sans suite est l'expression topique de l'opportunité des poursuites (Serge GUINCHART, Jacques BUISSON, Procédure pénale, LITEC, PARIS, 2000, n°s 884 & s.).

Or, un classement sans suite ne constitue pas une décision juridictionnelle, mais une pure décision administrative.

Ainsi, le moyen tiré de l'autorité de chose jugée du pénal au civil soulevé par **X.)** doit être écarté.

Afin d'appuyer sa version des faits, la société défenderesse verse des attestations testimoniales et se réfère aux déclarations faites par le requérant et ses collègues de travail au procès-verbal de police.

A titre subsidiaire, l'employeur formule une offre de preuve afin d'entendre encore une fois les différentes personnes impliquées.

X.) conclut au rejet de l'offre de preuve pour être superfétatoire, les différents protagonistes ayant été entendus par la police et estime que la réalité des faits n'est pas établie eu égard aux déclarations contradictoires.

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

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

En ce qui concerne l'abandon de poste du 23 décembre 2010, il y a lieu de noter qu'en égard aux circonstances, un départ anticipé et non autorisé peut être constitutif d'une faute de nature à justifier un licenciement.

L'employeur reproche non seulement au requérant de ne plus s'être représenté au travail le 23 décembre 2010 en cours d'après-midi, mais encore d'avoir caché ce fait en inscrivant sur la fiche de travail une présence au chantier **CH.1.)** jusqu'à 16 heures 30.

Aussi, l'employeur doit impérativement pouvoir se fier au caractère réel et sincère des déclarations de la fiche de travail, aussi bien au niveau de la facturation au client qu'au niveau du décompte des salaires.

Ainsi, les faits tels que libellés dans la lettre de licenciement constituent, à les supposer établis, une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement avec préavis.

Il résulte de la fiche de travail de la semaine du 20 décembre 2010 au 25 décembre 2010 d'**X.)** que ce dernier aurait été présent sur le chantier **CH.1.)** de 8 heures à 12 heures et de 12 heures 30 à 16 heures 30.

La fiche de salaire du mois de décembre 2010 indique également que le salarié a presté huit heures le 23 décembre 2010.

Si les déclarations des différentes personnes entendues par la Police Grand-ducale et les attestations sont concordantes sur le fait que le travail n'a pas été repris après le déjeuner, elles sont, cependant, contradictoires sur la question de l'accord de l'employeur au départ anticipé de ses ouvriers.

Il résulte de l'attestation testimoniale de **A.)** que « *Vers 14H heures nous avons décidé de rentrer chez nous et de ne pas reprendre notre poste de travail sans avoir demandé l'autorisation auprès de notre responsable.* ».

B.) atteste qu'« *... en date du 23 décembre 2010, j'ai travaillé avec Mr. X.) dans un chantier à (...), ayant fini les travaux avant 12.00h, j'ai téléphoné à Mr C.) pour l'informer de la fin du chantier. Nous sommes alors aller déjeuner avec Mr. D.) et avec Mr. A.) au Café/Restaurant **RESTO.1.)** à (...). Après le déjeuner nous avons déchargé le véhicule à l'atelier et nous sommes ensuite rentrés à la maison.* ».

X.) déclare lui-même auprès de la Police que : « *(...) Je sais que B.) avait téléphoné à midi avec C.) pour lui dire que le chantier à (...) était terminé. Je ne sais pas si Monsieur C.) a dit à B.) que nous pouvions partir plus tôt cette journée-là.* ».

Or, l'engagement du salarié de se présenter à son lieu de travail est une obligation de résultat.

Toute absence du lieu de travail doit être approuvée par l'employeur. A défaut de pareille approbation, les absences invoquées revêtent le caractère d'absences non autorisées, partant injustifiées.

Il appartient au salarié, s'il invoque une exonération de son devoir de présence à l'entreprise, de prouver la justification de son absence. En d'autres termes, le salarié doit rapporter la preuve d'avoir obtenu l'autorisation qui justifie son absence au travail (cf. C.S.J. 19.01.1995 N° 14906 du rôle WE. c/ DE. ; C.S.J. 30.06.2005 ER. c/ Ga. rôle 227859).

Le requérant fait plaider qu'il aurait eu aussi bien l'autorisation du responsable **C.)** de rentrer à la maison, mais également d'inscrire les huit heures prestées sur la fiche de travail.

Tout comme la société défenderesse, il se rapporte sur les différentes déclarations des personnes entendues par la Police respectivement sur les attestations testimoniales pour en conclure que sa version des faits est établie.

Or, comme relevé ci-avant les déclarations des différents protagonistes sont contradictoires quant à ce point.

Ainsi, faute d'autres éléments probants, l'accord du responsable au départ anticipé du requérant n'est pas établi.

Et même à admettre établie l'autorisation de l'employeur, toujours est-il que le requérant reste en défaut de donner des explications sur les fausses indications sur la fiche de travail.

En effet, il résulte des déclarations même du requérant auprès de la Police et des autres éléments de la cause que les inscriptions sur la fiche de travail sont en tout état de cause fausses.

S'il soutient avoir été autorisé par son patron d'inscrire huit heures de travail, toujours est-il que son supérieur le conteste formellement.

Il est, par ailleurs, difficilement concevable que pareille pratique soit tolérée par un employeur au risque d'exposer ses relations commerciales.

Ainsi, le requérant n'établit pas que son absence au courant de l'après-midi était justifiée et qu'il a eu l'accord d'inscrire huit heures de travail sur sa fiche de travail.

Eu égard aux circonstances de l'affaire, le licenciement du 11 février 2011 est régulier et légitime.

Les dommages-intérêts :

Le licenciement avec préavis étant justifié, les demandes en dommages-intérêts du requérant sont à déclarer non fondées.

La demande de l'Etat du Grand-Duché en sa qualité de gestionnaire pour le Fonds pour l'Emploi:

En l'espèce, le licenciement avec préavis d'**X.**) a été déclaré justifié.

A défaut d'assiette, la demande en remboursement de l'Etat du Grand-Duché, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, est à déclarer sans objet.

Les indemnités de procédure :

Le requérant qui a succombé dans ses prétentions ne peut bénéficier des dispositions de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile. Il y a donc lieu de débouter d'**X.**) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** a formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.500 € contre **X.**)

Elle reste cependant en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens.

Il y a dès lors lieu de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)**.

PAR CES MOTIFS :

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

Déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées ;

Reçoit la demande en la forme ;

Rejette le moyen tiré de l'autorité de la chose jugée du pénal au civil;

Rejette les offres de preuve de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)**;

Dit que le licenciement avec préavis du 11 février 2011 est justifié;

Déboute **X.)** de ses demandes en indemnisation de ses préjudices matériel et moral, de même que de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure;

Déboute la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure;

Déboute l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de sa demande;

Condamne **X.)** à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Françoise SCHANEN**, 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. **Françoise SCHANEN**

s. **Michèle GIULIANI**.

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le

_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.