

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE  
DU MERCREDI, 3 JUILLET 2019**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Armand ROBINET  
Roberto SCOLATI  
Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur – salarié  
Greffière assumée

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT  
DANS LA CAUSE ENTRE:**

**D) (L-TRAV-801/18) X.),**

établie et ayant son siège social à [...], inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro [...], représentée par son Président actuellement en fonctions,

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Catherine SCHNEIDERS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**Y.),**

demeurant à [...],

**PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître Oliver UNSEN, 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 sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-2910 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

**PARTIE INTERVENANTE,**

comparant par Maître Anouck EWERLING, avocat, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

**II) (L-TRAV-66/19) Y.),**

demeurant à [...]

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Oliver UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**l'association sans but lucratif X.),**

établie et ayant son siège social à [...], inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro [...], représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, sinon par son Président actuellement en fonctions,

**PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître Catherine SCHNEIDERS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**EN PRÉSENCE DE :**

**l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE 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, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-2910 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

**PARTIE INTERVENANTE,**

comparant par Maître Anouck EWERLING, avocat, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

**III) (L-TRAV-91/19) Y.),**

demeurant à [...],

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Oliver UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**l'association sans but lucratif X.),**

établie et ayant son siège social à [...], inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro [...], représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, sinon par son Président actuellement en fonctions,

**PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître Catherine SCHNEIDERS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

## EN PRÉSENCE DE :

### **L'ÉTAT 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, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-2910 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

### **PARTIE INTERVENANTE,**

comparant par Maître Anouck EWERLING, avocat, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

**I) (L-TRAV-801/18)** L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 21 décembre 2018, sous le numéro fiscal 801/18. Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 14 janvier 2019. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 27 mai 2019 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

**II) (L-TRAV-66/19)** Une deuxième affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 5 février 2019, sous le numéro fiscal 66/19. Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique 26 février 2019. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 27 mai 2019 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

**III) (L-TRAV-91/19)** Une deuxième affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 1<sup>er</sup> mars 2019, sous le numéro fiscal 91/19. Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique 27 mai 2019. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 27 mai 2019 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit alors les affaires en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

### **I. La procédure**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 21 décembre 2018, l'association sans but lucratif X.) a fait convoquer devant le Tribunal du travail Y.) aux fins de voir :

- déclarer bonne et valable la mise à pied prononcée à son égard en date du 12 novembre 2018 ;
- prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail de Y.) avec effet rétroactif au 12 novembre 2018 ;
- condamner Y.) à lui payer les salaires qu'elle viendrait à toucher sur base d'une demande en maintien de salaire basée sur l'article L.415-10 (4) point 5 du Code du travail ;

- condamner la défenderesse aux frais et dépens de l'instance ;
- la condamner au paiement d'une indemnité de procédure de 750 euros et
- ordonner l'exécution provisoire de la décision.

Cette affaire a été inscrite sous le numéro fiscal 801/18.

A l'audience du 27 mai 2019, l'association X.) a renoncé à sa demande tendant au remboursement des salaires éventuellement perçus par Y.) au-delà du troisième mois de la notification de la mise à pied.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG (ci-après l'ETAT), pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a demandé au Tribunal de réserver sa demande en indiquant qu'à l'heure actuelle, aucun dossier au nom de Y.) ne serait ouvert.

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 5 février 2019, Y.) a fait convoquer l'association sans but lucratif X.) devant le Tribunal du travail aux fins de voir :

- déclarer abusive, sinon nulle, sinon irrecevable la mise à pied prononcée à son égard en date du 6 novembre 2018 ;
- lui donner acte qu'elle ne souhaite pas être maintenue, respectivement réintégrée au sein de l'association X.) ;
- constater la résiliation du contrat aux torts de l'employeur ;
- condamner l'association X.) à lui payer les montants suivants :
 

- indemnité compensatoire de préavis :	24.649,92 euros
- préjudice matériel :	24.649,92 euros
- préjudice moral :	24.649,92 euros
- indemnité de départ :	8.216,64 euros
- condamner l'association X.) aux frais et dépens de l'instance ;
- la condamner au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros
- ordonner l'exécution provisoire de la décision.

Cette affaire a été inscrite sous le numéro fiscal 66/19.

Par une seconde requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 12 février 2019, Y.) a fait convoquer l'association sans but lucratif X.) devant le Tribunal du travail aux fins de voir :

- déclarer abusive, sinon nulle, sinon irrecevable la mise à pied prononcée à son égard en date du 6 novembre 2018 ;
- dire sans effet la mise à pied prononcée à son égard en date du 12 novembre 2018, sinon la déclarer abusive, sinon nulle, sinon irrecevable ;
- lui donner acte qu'elle ne souhaite pas être maintenue, respectivement réintégrée au sein de l'association X.) ;
- constater la résiliation du contrat aux torts de l'employeur ;
- condamner l'association X.) à lui payer les montants tels que spécifiés ci-dessus ;
- condamner l'association X.) aux frais et dépens de l'instance ;

- la condamner au paiement d’une indemnité de procédure de 2.000 euros ;
- ordonner l’exécution provisoire de la décision.

Cette affaire a été inscrite sous le numéro fiscal 91/19.

Dans un souci de bonne administration de la justice, il y a lieu de prononcer la jonction des trois affaires.

## II. Les faits

Y.) a été embauchée par contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1<sup>er</sup> août 2007 en qualité « chef d’équipe aménagement et environnement ».

Elle est vice-présidente de la délégation du personnel.

En date du 6 novembre 2018, l’association X.) lui a notifié une mise à pied par un courrier rédigé dans les termes suivants :

[...]

En date du 12 novembre 2018, l’association X.) lui a notifié une seconde mise à pied par un courrier rédigé dans les termes suivants :

[...]

## III. Les moyens et les prétentions des parties

A l’appui de sa requête, le X.) expose que le vendredi 26 octobre 2018 Y.) se serait présentée vers midi au service administratif pour y faire une demande de congé pour l’après-midi invoquant le fait qu’elle se sentait mal. Cette demande lui aurait cependant été refusée en raison du fait qu’une réunion à laquelle la présence de Y.) était requise était prévue au cours de l’après-midi. Y.) aurait en conséquence été invitée à se rendre chez un médecin afin que celui-ci constate – le cas échéant- son incapacité de travail et lui délivre un certificat. Y.) aurait quitté les lieux et ne serait pas revenue. Elle n’aurait cependant pas non plus présenté de certificat médical. Les témoins de la scène auraient eu l’impression que Y.) était fortement alcoolisée, voire droguée, lorsqu’elle s’est présentée pour demander son congé.

Au cours de la réunion à laquelle Y.) n’a pas assisté, un participant aurait indiqué que la veille, le 25 octobre 2018, elle aurait été sous l’influence de l’alcool pendant les heures de travail.

Quelques jours plus tard, un membre de l’équipe de Y.) aurait confirmé que celle-ci consommait de l’alcool et de la drogue sur son lieu de travail et qu’elle aurait par ailleurs poussé des membres de son équipe à la consommation.

Alors qu’au début du mois de septembre 2018 Y.) aurait fait l’objet d’une interdiction de conduire et qu’elle n’aurait obtenu une dérogation pour les trajets professionnels qu’à la fin du mois d’octobre, elle n’en aurait pas averti son employeur. Pourtant, dans le cadre de ses fonctions, elle se rendait avec les membres de son équipe sur les chantiers en camionnette. Interrogée à la fin du mois de septembre par des membres de l’administration qui avaient remarqué qu’elle ne venait plus au travail avec son véhicule et qui lui avaient demandé de

présenter son permis de conduire, elle aurait prétexté un oubli avant d'affirmer le lendemain que son permis venait d'être saisi la veille au soir dans le cadre d'une perquisition policière.

Y.) se serait également montrée négligente dans l'exécution de certaines de ses tâches et plus particulièrement dans le cadre de déclarations d'accident du travail auprès de l'AAA.

L'employeur rappelle finalement qu'au cours de la période de janvier à octobre 2018, Y.) a fait l'objet de deux avertissements écrits et d'un avertissement oral notamment pour des faits de consommation d'alcool et le fait de ne pas remettre les certificats médicaux constatant son incapacité de travail dans les délais impartis.

Le fait du 26 octobre 2018 aurait été la goutte d'eau qui a fait déborder le vase après que l'employeur ait laissé à Y.) à plusieurs reprises de nombreuses chances, son problème d'alcoolisme au travail serait en effet récurrent.

L'association X.) affirme qu'elle se devrait de réagir. En sa qualité d'association travaillant avec des administrations communales et ayant pour rôle d'encadrer des chômeurs de longue durée pour permettre leur réinsertion sur le marché de l'emploi, elle n'aurait pas pu tolérer plus longtemps une telle situation potentiellement préjudiciable à ses relations avec ses partenaires et à ses bénéficiaires qui sont précisément très souvent des personnes en grande difficulté.

Les pièces et notamment les attestations testimoniales versées en cause prouveraient la matérialité des reproches formulés dans la lettre de mise à pied du 12 novembre 2018.

Bien que le X.) ait basé sa requête uniquement sur la mise à pied du 12 novembre 2018, il indique qu'il avait déjà en date du 6 novembre 2018 notifié une première mise à pied à Y.). Celle-ci aurait cependant été dépourvue de motivation de sorte qu'une seconde mise à pied aurait été notifiée le 12 novembre 2018. Le X.) soutient que dans la mesure où le délai d'un mois imparti par l'article L.415-10(4), alinéa 2 du Code du travail pour invoquer une faute grave, n'était pas écoulé à la date du 12 novembre 2018, la seconde mise à pied aurait été valablement notifiée à la salariée.

Comme Y.) contesterait avoir reçu notification de cette seconde mise à pied, il verse l'avis de réception de l'envoi recommandé établissant que cette notification a eu lieu en date du 13 novembre 2018.

En ce qui concerne les requêtes déposées par Y.), le X.) conteste le raisonnement opéré par celle-ci en ce qui concerne la validité de la seconde mise à pied et il conteste les demandes indemnitaires présentées tant dans leurs principes que dans leurs quantités en rappelant que Y.) a bénéficié du maintien de son salaire pendant 3 mois. Par ailleurs, elle ne prouverait pas avoir fait des efforts pour trouver un nouvel emploi.

Y.) soulève in limine litis l'irrecevabilité de la requête de l'association X.) qui contiendrait une indication erronée quant à son organe représentatif, une association sans but lucratif étant représentée en justice par son conseil d'administration et non pas par son président.

Elle fait en outre remarquer, sans en tirer de conséquences juridiques, que la dénomination de la partie adverse serait « X.) » et non pas « X. » tel que cela figure dans la requête.

En ce qui concerne la notification successive de deux mises à pied, Y.) soutient que la mise à pied du 6 novembre 2018 est abusive, sinon nulle, sinon irrecevable pour ne pas satisfaire à l'obligation de motivation imposée à l'article L.514-10 du Code du travail.

Comme à la date du 12 novembre 2018, une mise à pied antérieure aurait déjà existé, la seconde mise à pied serait à déclarer sans effet étant donné que par sa première mise à pied l'employeur aurait exprimé irrévocablement sa volonté de rompre le contrat de travail. Une fois exprimée, cette volonté échapperait à son auteur qui ne pourrait pas revenir sur son acte afin de le réitérer par la suite.

Elle maintient par ailleurs que la seconde mise à pied ne lui a pas été notifiée, tout en reconnaissant que la partie adverse verse le carton d'accusé de réception de la poste.

Il y aurait également lieu de constater dans ce contexte que les deux mises à pied portent sur les mêmes motifs. En effet, tous les faits invoqués dans la mise à pied du 12 novembre 2018 seraient antérieurs au 6 novembre 2018, date de la première mise à pied.

A titre subsidiaire, elle conteste la matérialité des motifs invoqués par son employeur dans la lettre de mise à pied du 12 novembre 2018 qui ne seraient ni réels ni sérieux.

Elle explique plus précisément que le 26 octobre 2018, elle aurait été malade, elle aurait eu la diarrhée. Elle conteste avoir été alcoolisée. En raison de sa diarrhée, elle n'aurait pas été en mesure de se rendre chez un médecin pour faire constater son incapacité de travail.

Elle ne conteste pas avoir fait l'objet d'une interdiction provisoire de conduire au mois de septembre 2018, mais elle donne à considérer d'une part que son contrat de travail ne stipule aucune obligation de disposer d'un permis de conduire et d'autre part, qu'elle a bénéficié d'une dérogation pour les trajets professionnels.

Y.) conteste également avoir détenu des substances illicites dans son vestiaire, l'expression « legalen Drogen » qui lui est prêtée pour désigner une substance découverte dans ses affaires pouvant désigner n'importe quoi.

#### IV. Motifs de la décision

##### 1. Le moyen d'irrecevabilité de la requête de l'association X.)

Suivant les articles 153 et 585 du Nouveau code de procédure civile, il n'est pas requis de désigner l'organe représentant la société demanderesse dans l'assignation, respectivement la société appelante dans l'acte d'appel. Ni l'absence de désignation de l'organe représentatif, ni la désignation d'un organe erroné ne mettent en cause la régularité de l'assignation, respectivement de l'acte d'appel (Cour de cassation 2 avril 2009, P. 34, p. 409).

En l'espèce, le mandataire de Y.) indique qu'il n'entend pas uniquement remettre en cause la régularité formelle de la requête, mais qu'il entend soulever une irrégularité de fond qui affecterait l'acte établi par un représentant dépourvu de pouvoir de représentation en justice, ce qui s'apparenterait à un défaut de capacité d'agir en justice et de conférer mandat à un avocat.

Or, en l'espèce, le mandataire de l'association X.) a soutenu qu'il avait valablement reçu mandat d'agir en justice au nom et pour le compte de l'association X.).

S'il est exact que l'article 13 de la loi du 21 avril 1928 sur les associations et les fondations sans but lucratif dispose que le conseil d'administration représente l'association dans tous les actes judiciaires et extrajudiciaires, il n'en demeure pas moins qu'il est également prévu par ce même article que le conseil d'administration peut déléguer ses pouvoirs à l'un de ses membres ou même, si les statuts ou l'assemblée générale l'y autorise, à un tiers.

Y.) n'a pas établi qu'aucune délégation de cet ordre n'existait dans le cadre de l'association X.).

Il s'y ajoute qu'en l'espèce le litige ne se meut pas entre différents organes ou entités d'une personne morale ou d'un groupe de personnes morales qui contesteraient mutuellement le pouvoir d'agir de leurs adversaires.

Le Tribunal retient que l'indication d'un organe représentatif éventuellement erroné relève en l'espèce d'une erreur matérielle de sorte que la question se résume tout au plus à un problème rédactionnel qui ne met pas en cause la régularité de l'acte.

Il n'y a pas lieu de s'attarder sur la remarque relative à la dénomination utilisée dans la requête pour désigner la partie requérante, le mandataire de Y.) ayant indiqué qu'il n'entendait pas en tirer de conséquences juridiques.

La requête de l'association X.) est partant recevable.

## 2. La première mise à pied du 6 novembre 2018

L'article L.514-10 (4) du Code du travail oblige l'employeur qui entend signifier une mise à pied à un délégué du personnel de motiver de manière précise les griefs gisant à la base de sa décision.

Or, la mise à pied du 6 novembre 2018 est dépourvue de motivation et ne satisfait dès lors pas à cette exigence.

Dans son avis du 2 juillet 2013 dans le cadre de l'élaboration de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises, le Conseil d'Etat, a justifié l'exigence de motivation en expliquant que « *pour permettre au délégué de juger en connaissance de cause de ses chances de prospérer dans une action judiciaire dans laquelle il contesterait la faute, le Conseil d'Etat propose de prévoir, à l'instar du régime de droit commun en matière de licenciement pour faute grave régi par l'article L. 124-10 paragraphe 3 du Code du travail, une obligation d'énoncer dans la lettre recommandée informant de la décision de dispense immédiate (ou mise à pied) avec précision le ou les fait(s) reproché(s) au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* » (doc. parl. 6545<sup>3</sup>Avis du Conseil d'Etat p. 23).

Le but était donc d'assimiler les conditions de régularité de la mise à pied d'un délégué du personnel à celles requises en matière de licenciement avec effet immédiat afin d'assurer la protection de ses intérêts.

Partant, pour permettre d'aboutir à terme à la résiliation du contrat de travail, il faut que le libellé de la lettre de mise à pied permette au salarié protégé de comprendre exactement ce qui lui est reproché et qu'il mette les juridictions en mesure d'apprécier la gravité des griefs invoqués.

Tel n'est manifestement pas le cas de la lettre de mise à pied du 6 novembre 2018.

L'article L. 415-10 (5) al. 2 du Code du travail prévoyant que lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à la demande en résiliation, les effets de la dispense cessent de plein droit, il convient dès lors de dire que la mise à pied du 6 novembre 2018 est sans effet (Voir en ce sens CSJ 19 janvier 2017° 04/17 numéro 43562 du rôle).

### 3. Quant à la seconde mise à pied du 12 novembre 2018.

Pour contester tout droit à l'employeur de réitérer la mise à pied, Y.) développe une argumentation qui est calquée sur le régime applicable au licenciement. En effet, une fois donné, le congé échappe à la volonté de son auteur et ne peut plus être unilatéralement annulé ou rétracté.

Or, nonobstant l'emprunt au licenciement avec effet immédiat de l'obligation d'énoncer précisément les motifs dans la lettre de mise à pied, une mise à pied n'est pas un licenciement.

Par ailleurs, alors que l'article L.124-10 (3) du Code du travail prévoit que le défaut de motivation confère d'office au licenciement avec effet immédiat un caractère abusif, aucune sanction n'est légalement prévue en cas d'absence de motivation ou de motivation insuffisamment précise de la lettre de mise à pied.

L'absence d'effet de la mise à pied non motivée ne saurait empêcher l'employeur de réitérer sa mise à pied pourvu que les conditions requises pour la notification d'une mise à pied soient encore données.

En effet, l'article L.415-10 (4) dispose que « *le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.*

*Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute ».*

Or, en l'espèce, le fait ayant déterminé la décision de l'employeur de mettre un terme au contrat de travail de Y.) s'est produit le 26 octobre 2018, soit moins d'un mois avant la date de la deuxième mise à pied du 12 novembre 2018.

Cette mise à pied est par ailleurs motivée de manière précise. Les circonstances de temps et de lieu des faits invoqués sont détaillées et les identités des personnes impliquées sont indiquées. L'employeur explique également pour quelles raisons il estime que les faits sont graves et de nature à justifier une résiliation d'un contrat de travail.

### 4. La matérialité des faits invoqués à l'appui de la mise à pied du 12 novembre 2018

Y.) conteste la matérialité des faits qui ne seraient ni réels ni sérieux.

Il résulte des attestations testimoniales de A.), B.), C.) et D.) que le 26 octobre 2018, Y.) présentait des signes d'alcoolisation. Les témoins font état de difficultés d'élocution, d'un comportement étrange, d'une démarche peu assurée et d'une haleine alcoolisée.

Il résulte également des attestations que Y.) n'a pas été autorisée à s'absenter au cours de l'après-midi du 26 octobre 2018, mais qu'elle a été invitée à se rendre chez un médecin.

Le témoin-attestant E.) indique cependant qu'aucun certificat médical relatif à cette demi-journée d'absence n'a été remis.

Dans son attestation, le témoin A.) indique qu'elle a vu Y.) monter dans la voiture d'un autre salarié de l'association X.).

Or, Y.) verse une attestation rédigée par sa tante, F.) dans laquelle celle-ci indique être venue prendre Y.) à Grevenmacher (sans indication quant au lieu exact) vers midi le jour en question. Elle indique que sa nièce était souffrante. En raison d'une diarrhée, elle n'aurait pas été en mesure de se rendre chez le médecin. Le témoin-attestant précise que Y.) était parfaitement sobre.

Les juges du fond sont souverains dans leur appréciation de la force probante des témoignages produits devant eux, et décident librement si les déclarations des témoins sont de nature à leur permettre de se forger une conviction. Ils apprécient le degré de crédibilité et la sincérité d'un témoin (cf. Cour 4e ch., 23 février 2000, no 22189 du rôle et Cour 4e ch., 21 avril 1993, no 13622 du rôle).

Dans la mesure où l'unique attestation testimoniale produite par Y.) se trouve sur plusieurs points en contradiction avec plusieurs attestations concordantes versées par l'association X.), il a lieu de considérer l'attestation versée par Y.) avec circonspection.

S'il est exact, comme le fait plaider Y.), que certains signes connus d'alcoolisation peuvent en réalité être les symptômes d'une affection étrangère à toute consommation d'alcool, force est de constater que Y.) n'apporte pas d'explications concrètes aux constatations faites par les témoins. En effet, les signes décrits par les témoins et résumés ci-dessus ne sauraient tous s'expliquer par un désordre intestinal.

Il n'est pas contesté qu'aucun certificat médical n'a été présenté. La circonstance, certes pénible, que Y.) avait la diarrhée n'est pas de nature à expliquer l'absence de certificat médical requis.

Le tribunal retient dès lors que le 26 octobre 2018, Y.) se trouvait dans un état second laissant présumer la consommation d'alcool ou de substances illicites sur le lieu de travail et qu'elle a été absente sans justification pendant l'après-midi.

Or, en janvier et en février 2018, la requérante avait déjà reçu un avertissement lié à la consommation d'alcool sur le lieu de travail et un second avertissement lui enjoignant de verser ses certificats médicaux d'incapacité de travail dans les délais requis.

Les faits du 26 octobre 2018 sont donc de nature identique ou du moins similaire à des faits ayant donné lieu à des avertissements à peine quelques mois auparavant.

Il résulte du dossier et plus particulièrement de certaines attestations testimoniales versées par l'association X.), d'un rapport d'un incident du 18 janvier 2018 et d'un courrier datant déjà du 27 novembre 2017 rédigé par une ancienne salariée de l'association X.) que le problème de Y.) lié à la consommation d'alcool sur le lieu de travail pendant les heures de travail était récurrent.

Il s'y ajoute que les faits du 26 octobre 2018 s'inscrivent dans un contexte où l'employeur venait de découvrir que la salariée lui avait caché qu'elle se trouvait sous le coup d'une interdiction de conduire alors même qu'elle était chef d'équipe et qu'elle se rendait sur les chantiers avec son équipe en camionnette. Il n'y a pas lieu de s'interroger sur la question de savoir si le poste de travail de Y.) nécessitait un permis de conduire. A partir du moment où l'employeur confie une camionnette à une équipe dont il sait que le chef d'équipe est titulaire du permis de conduire, il paraît primordial qu'il soit informé immédiatement lorsque le chef d'équipe en question n'est plus titulaire d'un tel permis, même temporairement. L'employeur doit en effet pouvoir tenir compte de ce paramètre lors de la composition des équipes et lorsqu'il s'agit de s'interroger sur l'identité du ou des salariés susceptibles de conduire le véhicule.

Il s'ensuit que le fait du 26 octobre 2018 constitue, au vu du contexte dans lequel il s'inscrit, un incident grave rendant impossible le maintien de la relation de travail et justifiant dès lors la mise à pied de la salariée et la résiliation de son contrat de travail.

#### 5. Les demandes pécuniaires

La mise à pied notifiée à Y.) en date du 12 novembre 2018 étant à déclarer valable et la résolution du contrat de travail devant être prononcée avec effet à cette date, les demandes indemnitaires de Y.) ne sont pas fondées.

Il y a partant lieu de la débouter de toutes ses demandes.

#### 6. Les demandes accessoires

Au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de Y.) en paiement d'une indemnité de procédure.

Il y a également lieu de débouter l'association X.) de sa demande en paiement d'une telle indemnité, la condition d'iniquité laissant d'être établie.

Dans la mesure où l'ETAT n'explique pas pour quelle raison il y aurait lieu de réserver une demande alors même que selon ses dires aucun dossier n'a été ouvert au nom de Y.), il y a pas lieu de faire droit à cette demande.

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**ordonne** la jonction des affaires inscrites sous les numéros fiscaux 801/18, 66/19 et 91/19 ;

**reçoit** les demandes de l'association X.) et de Y.) en la forme ;

**déclare valable** la mise à pied intervenue à l'égard de Y.) en date du 12 novembre 2018 ;

**prononce** la résiliation du contrat de travail conclu entre l'association sans but lucratif X.) et Y.) avec effet au 12 novembre 2018 ;

**déboute** Y.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts ;

**déboute** Y.) de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'indemnité de départ ;

**déboute** l'association sans but lucratif X.) et Y.) de leurs demandes respectives en paiement d'une indemnité de procédure ;

**dit** qu'il n'y a pas lieu de réserver une demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi ;

**condamne** Y.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.