

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no NUMERO1.)

## JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

### TRIBUNAL DU TRAVAIL

## AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 17 JANVIER 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Philippe HECK  
Donato BEVILACQUA  
Yves ENDERS

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

### A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

**ENTRE:**

1) **PERSONNE1.)**, et

2) **PERSONNE2.)**,

demeurant tous les deux à F-ADRESSE1.), ayant repris l'instance de leur père feu PERSONNE3.), décédé le DATE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Assia BEHAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société anonyme SOCIETE1.) s.a., en abrégé C.L.E. s.a.,**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Marwane FEKRAWI, avocat, en remplacement de Maître Alex PENNING, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**en présence de**

## **I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, faisant défaut.

---

### **F A I T S:**

Les faits et rétroactes de l'affaire sont à suffisance de droit retenus dans un jugement du 31 mai 2022, répertoire n° 1585/22.

Après refixation, l'affaire fut retenue à l'audience publique du 18 octobre 2022. Par courrier du 3 novembre 2022, le tribunal a ordonné la rupture du délibéré et a refixé l'affaire pour continuation des débats à l'audience du 20 décembre 2022, audience à laquelle l'affaire a été retenue. Maître Assia BEHAT comparut pour la partie demanderesse, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Marwane FEKRAWI.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

### **JUGEMENT QUI SUIVIT:**

Revu le jugement no 1585/22 rendu par le Tribunal du Travail de ce siège en date du 31 mai 2022.

#### **I. Quant à la demande des requérants en résiliation du contrat de travail de PERSONNE3.)**

Les requérants demandent en premier lieu la résiliation du contrat de travail conclu entre leur père, PERSONNE3.), et la partie défenderesse.

L'article L.415-10(4) alinéa 6 du code du travail permet au délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, de saisir dans les trois mois de la notification de la mise à pied le Tribunal du Travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cession du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale.

La résiliation du contrat de travail constitue une conséquence automatique de l'option choisie par le délégué qui demande des dommages et intérêts sur base de l'article L.415-10(4) alinéa 6 du code du travail.

Le tribunal doit dès lors accorder la résiliation du contrat de travail sur simple demande du salarié.

Conformément à la demande des requérants, il y a dès lors lieu de constater la résiliation du contrat de travail de PERSONNE3.), mais avec effet au 15 juillet 2019, date de la mise à pied.

## **II. Quant à la régularité de la mise à pied prononcée par courrier du 15 juillet 2019**

### A. Quant aux moyens des parties au litige

Les requérants font en premier lieu valoir que la mise à pied que la partie défenderesse a prononcée le 15 juillet 2019 à l'encontre PERSONNE3.) est nulle à défaut pour la partie défenderesse d'avoir prouvé le caractère réel et sérieux des motifs de cette mise à pied.

Ils contestent ainsi que PERSONNE3.) ait en date du 12 juillet 2019 porté des coups et blessures à son collègue de travail, PERSONNE4.), et plus particulièrement qu'il lui ait donné un coup de poing en pleine figure.

Ils font plus particulièrement exposer

- que le 12 juillet 2019, il y a eu deux équipes sur le chantier, une dirigée par PERSONNE5.) et une par PERSONNE6.) ;
- que chaque équipe a son propre matériel ;
- que PERSONNE3.) n'a jamais refusé de donner à PERSONNE4.) le tuyau d'arrosage ;
- qu'il lui a seulement dit d'attendre quelques minutes jusqu'à ce qu'il ait fini son travail ;
- que PERSONNE6.) a demandé à PERSONNE4.) de retourner demander à PERSONNE3.) de lui donner le tuyau d'arrosage ;
- que ce dernier lui a répondu qu'il allait finir sa tâche et lui donner le tuyau d'arrosage dans quelques minutes ;
- que PERSONNE3.) a fini sa tâche et qu'il a remis le tuyau d'arrosage à PERSONNE4.) ;
- que ce n'est dès lors pas PERSONNE5.) qui a demandé à PERSONNE3.) de remettre le tuyau d'arrosage à PERSONNE4.), mais que c'est PERSONNE3.) qui lui a remis ce tuyau de sa propre initiative ;

- qu'PERSONNE4.) a demandé de façon agressive à PERSONNE3.) pourquoi il ne lui remettait pas le tuyau d'arrosage et que PERSONNE3.) le lui a expliqué ;
- que PERSONNE3.) est ensuite aller retravailler ;
- qu'après avoir été insulté par PERSONNE4.), PERSONNE3.) a voulu le pousser ;
- que PERSONNE3.) ne lui a cependant pas donné un coup de poing ;
- qu'PERSONNE4.) a repoussé PERSONNE3.) qui est tombé par terre ;
- que les deux supérieurs hiérarchiques sont intervenus pour séparer PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

En ce qui concerne ensuite les attestations testimoniales que la partie défenderesse a versées au dossier afin de prouver sa version des faits, les requérants font en premier lieu valoir que PERSONNE5.) n'a dans son attestation testimoniale pas déposé qu'il a vu que PERSONNE3.) a porté un coup sur le visage d'PERSONNE4.).

Ils font ainsi valoir que PERSONNE5.), qui aurait dit dans son attestation testimoniale que PERSONNE3.) et PERSONNE4.) se sont embrouillés, n'a pas vu l'altercation.

En ce qui concerne ensuite l'attestation de PERSONNE6.), les requérants font valoir que PERSONNE6.) n'a pas été présent lors de la discussion, de sorte qu'il ne pourrait pas attester de faits auxquels il n'a pas assisté.

Ils font ensuite valoir que cette attestation testimoniale ne fait état que de ouï-dire.

Ils font encore valoir que PERSONNE5.) ne parle pas des coups de téléphone dont PERSONNE6.) a parlé dans son attestation testimoniale.

Ils font finalement valoir que la version des faits de PERSONNE6.) ne correspond pas à celle de la lettre de mise à pied.

Ils font partant valoir que le tribunal ne peut pas se baser sur cette attestation testimoniale qui devrait être prise avec circonspection.

En ce qui concerne finalement l'attestation testimoniale d'PERSONNE4.), les requérants font valoir que cette attestation n'apporte pas d'éléments concrets sur le déroulement de l'altercation et sur les faits qui auraient amené PERSONNE3.) à agir de la sorte.

Les requérants font ensuite valoir que le rapport d'PERSONNE7.) n'est pas versé au dossier.

Ils font ensuite valoir que la partie défenderesse n'a pas versé de pièces qui attesteraient qu'PERSONNE4.) a été blessé.

Ils font encore valoir que le certificat médical du 15 juillet 2019, qui ne ferait état que d'un jour d'incapacité de travail, a été dressé trois jours après l'agression.

Ils font ainsi valoir que ce certificat médical imprécis n'est pas à mettre en relation avec l'agression d'PERSONNE4.).

Ils font finalement valoir que les faits reprochés à PERSONNE3.) ne sont pas constitutifs d'une faute grave.

Ils se basent en effet sur un arrêt de la Cour d'appel du 5 décembre 2019, numéro 45129 du rôle, pour retenir que le fait pour PERSONNE3.) d'avoir porté un coup à PERSONNE4.) en réaction à une provocation de ce dernier ne constitue en tant que fait unique et après quinze ans d'ancienneté pas une faute grave de nature à justifier une mise à pied avec effet immédiat.

Ils font ainsi valoir que la faute reprochée à PERSONNE3.) constitue un fait unique après quinze ans de service pendant lesquels ce dernier n'aurait jamais reçu aucun avertissement.

Ils font en effet valoir que PERSONNE3.) a en quinze ans d'ancienneté toujours eu un comportement exemplaire.

Ils font dès lors valoir que la mise à pied de PERSONNE3.) constitue une sanction disproportionnée par rapport à ses antécédents.

Ils font finalement valoir que PERSONNE3.) a été provoqué par PERSONNE4.) qui n'aurait fait l'objet d'aucune sanction.

Les requérants font partant valoir que la mise à pied est nulle et ils disent maintenir les demandes indemnitaires qu'ils ont formulées dans la requête.

La partie défenderesse fait au contraire valoir qu'elle a rapporté la preuve de la réalité des faits reprochés à PERSONNE3.) dans la lettre de mise à pied par les attestations testimoniales de PERSONNE5.), de PERSONNE6.) et d'PERSONNE8.), attestations testimoniales qui seraient concordantes.

Si ces attestations n'étaient pas de nature à emporter la conviction du tribunal, la partie défenderesse formule encore afin de prouver sa version des faits une offre de preuve par audition de témoins.

La partie défenderesse fait partant valoir que les faits sont établis sur base des attestations testimoniales, sinon sur base de son offre de preuve.

Elle fait en effet valoir que les trois témoins sont formels pour dire que PERSONNE3.) a porté un coup de poing à PERSONNE8.).

Elle fait encore valoir que les faits se sont produits le vendredi, 12 juillet 2019 dans l'après-midi et qu'PERSONNE8.) est allé voir le médecin le lundi suivant.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le fait pour un salarié de porter un coup de poing à un collègue de travail constitue une faute grave qui justifie une mise à pied, peu importe son ancienneté dans l'entreprise.

Les requérants font répliquer que les faits se sont produits à 13.41 heures et qu'PERSONNE8.) a travaillé toute l'après-midi sans faire valoir qu'il était malade.

En ce qui concerne les attestations testimoniales versées par la partie défenderesse, les requérants font finalement valoir qu'aucun des trois témoins n'a fait état de blessures dans le chef d'PERSONNE8.).

Le 3 novembre 2022, le tribunal de ce siège a ordonné la rupture du délibéré pour permettre aux parties au litige de se prononcer sur la question de savoir si la lettre de mise datée du 15 juillet 2019 est précise, question qui est d'ordre public et qui doit être soulevée d'office par le juge.

A l'audience du 20 décembre 2023, les requérants ont soutenu que les motifs invoqués à l'appui de la mise à pied de PERSONNE3.) n'ont pas été indiqués avec précision dans la lettre de mise à pied.

Ils ont ainsi fait valoir que cette lettre indique que PERSONNE3.) a porté un coup au visage d'PERSONNE8.) sans donner aucune précision quant aux circonstances exactes de la dispute et quant au contexte de cette dernière.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a indiqué les motifs de la mise à pied avec précision dans la lettre de mise à pied.

Elle fait en effet valoir qu'elle y a daté les faits, qu'elle y a indiqué l'heure à laquelle les faits se seraient produits, qu'elle y a indiqué le lieu où l'agression aurait eu lieu, qu'elle y a nommé les personnes qui auraient assisté à l'agression et qu'elle y a indiqué l'objet de l'agression.

## B. Quant aux motifs du jugement

### a) Quant à la précision des motifs de la mise à pied

Aux termes de l'article L.415-10(4) du code du travail :

*« En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L.121-6, de notifier une mise à pied au délégué.*

*Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave..... ».*

Or, la partie défenderesse a indiqué avec précision dans la lettre de mise à pied les faits qu'elle reproche à PERSONNE3.).

La partie défenderesse a en effet indiqué dans cette lettre les circonstances de fait et de temps ayant entouré les faits reprochés.

Elle y a ainsi indiqué avec suffisamment de précision l'objet de l'agression, ainsi que le contexte de la dispute.

Elle y a encore indiqué le lieu de l'agression et le nom des personnes qui auraient assisté aux faits.

Elle a finalement daté les faits dans la lettre de mise à pied.

La partie défenderesse n'avait pas besoin d'indiquer plus spécialement dans la lettre de mise à pied les circonstances qui sont de nature à attribuer à la faute reprochée le caractère d'un motif grave étant donné que le caractère de gravité résulte de la faute même qui est reprochée à PERSONNE3.).

Etant donné que la partie défenderesse a indiqué le motif de la mise à pied avec précision dans la lettre de mise à pied, le moyen des requérants relatif à l'indication imprécise des motifs de la mise à pied dans la lettre de mise à pied doit être rejeté.

b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs de la mise à pied

En ce qui concerne ensuite la réalité des faits reprochés à PERSONNE3.) dans la lettre de mise à pied, elle ressort à suffisance des attestations testimoniales que la partie défenderesse a versées au dossier.

Il résulte ainsi des attestations testimoniales de PERSONNE5.), de PERSONNE6.) et d'PERSONNE4.) que PERSONNE3.) a en date du 12 juillet 2019 donné un coup de poing au visage de ce dernier.

Contrairement à l'affirmation des requérants, PERSONNE5.) et PERSONNE6.) ont dans leur attestation testimoniale relaté qu'ils ont été témoins de l'altercation entre PERSONNE3.) et PERSONNE4.), de sorte qu'ils ont bien assisté aux faits.

Le témoin PERSONNE5.) a donc bien vu que PERSONNE3.) a frappé PERSONNE4.) au visage.

L'attestation testimoniale de PERSONNE6.) ne fait partant pas non plus état de oui-dire.

Le tribunal de ce siège retient ensuite que la faute commise par PERSONNE3.) est même après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise constitutive d'une faute grave de nature à rompre la relation de confiance qu'un employeur doit avoir en son salarié et à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail entre parties.

Les requérants étant restés en défaut de démontrer que PERSONNE3.) a frappé PERSONNE4.) au visage parce qu'il a été préalablement provoqué par ce dernier, il n'y a en effet en l'espèce pas lieu de décider dans le même sens que la décision citée par eux.

En conséquence, la faute commise par PERSONNE3.) est suffisamment grave pour justifier sa mise à pied avec effet immédiat qui doit être déclarée valable.

Il y a partant lieu de rejeter les demandes indemnitaires des requérants.

Les requérants doivent en tout état de cause être déboutés de leur demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, ainsi que de leur demande en paiement d'une indemnité de départ, alors que l'article L.415-10(4) du code du travail, qui prévoit que le délégué du personnel peut saisir le Tribunal du Travail d'une demande en constatation de la résiliation de son contrat de travail et d'une demande en condamnation de l'employeur au versement de dommages et intérêts, est muet quant à l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ et ne comporte pas de renvoi à l'article L.124-10(1) du code du travail.

Les articles L.124-6 et L.124-7 du code du travail ne sont partant pas applicables en l'espèce, ceci alors qu'aucune disposition légale ne permet au délégué indûment mis à pied et optant pour le dédommagement de réclamer une indemnité compensatoire de préavis ou une indemnité de départ.

Il n'y a en conséquence pas non plus lieu de faire droit à l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse qui est en l'espèce devenue superflète.

## **II. Quant aux demandes des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure**

Les requérants demandent finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande des requérants en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme réclamée de 1.000.- €

### **PAR CES MOTIFS**

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

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

**revu** le jugement no 1585/22 rendu par le Tribunal du Travail de ce siège en date du 31 mai 2022 ;

**constate** la résiliation judiciaire du contrat de travail conclu entre PERSONNE3.) et la société anonyme SOCIETE1.) s.a. avec effet au 15 juillet 2019 ;

**dit** que la mise à pied que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcée à l'encontre de PERSONNE3.) par courrier daté du 15 juillet 2019 est valable ;

**déclare** non fondées les demandes indemnitaires d'PERSONNE1.) et de PERSONNE2.) et les rejette ;

**déclare** fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) et PERSONNE2.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) s.a. le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**condamne** PERSONNE1.) et PERSONNE2.) à tous les frais et dépens de l'instance ;

**déclare** le présent jugement commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et

prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Béatrice SCHAFFNER**

**s. Yves ENDERS**