

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3032 / 2023
L-TRAV-168/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
27 NOVEMBRE 2023**

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Joey THIES	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Caroline KLEES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Andrée Braun, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la SOCIETE1.) », établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Cathy MALLICK, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Eliane SCHAEFFER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

ainsi que

de l'**ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ 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 Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Nathalie BOSQUET, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 22 mars 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 25 avril 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 23 octobre 2023. Lors de cette audience Maître Caroline KLEES exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Cathy MALLICK répliqua pour la société défenderesse. Maître Nathalie BOSQUET représenta l'État du Grand-Duché de Luxembourg.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 22 mars 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à sa révocation intervenue le 27 janvier 2022, qui serait à qualifier de « *licenciement avec effet immédiat à déclarer irrégulier et abusif* », les montants suivants, suivant actualisation opérée à l'audience du 23 octobre 2023, avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Indemnité compensatoire de préavis (2 mois de salaire)	19.229,72 euros
Préjudice matériel (période de référence de 6 mois)	23.100,55 euros
Préjudice moral	15.000,00 euros
Indemnité pour jours de congés non pris	11.262,73 euros
Paiement heures supplémentaires	12.320,00 euros

PERSONNE1.) demande en outre à voir déclarer commun le jugement à intervenir à l'État du Grand-Duché de Luxembourg en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ainsi que la condamnation de la SOCIETE1.) aux frais et dépens de

l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 3.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À l'audience du 23 octobre 2023, PERSONNE1.) a déclaré renoncer à ses demandes en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris et d'heures supplémentaires. Il convient de lui en donner acte.

La SOCIETE1.) Luxembourgeois

À l'audience du 23 octobre 2023, la SOCIETE1.) conclut à la régularité et au bien-fondé de la mesure de révocation prononcée, ainsi qu'au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

L'État du Grand-Duché de Luxembourg

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande, sur base de l'article L.521-4 du code du travail, la condamnation de « *la partie malfondée au litige* » à lui rembourser le montant de 30.843,96 euros, avec les intérêts légaux au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir du jour de la demande en justice, au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.)

Faits et rétroactes

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits et rétroactes pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *stagiaire* » par la SOCIETE1.) suivant « *contrat de louage de service* » du 31 décembre 2014, prévoyant une prise d'effet au 1^{er} janvier 2015.

Aux termes d'un second « *contrat de louage de service* » signé le 5 mai 2017, prévoyant une prise d'effet rétroactive au 1^{er} janvier 2017, PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'« *agent supérieur* » par la SOCIETE1.).

Par courrier du 27 janvier 2022, remis en mains propres et signé par son directeur général, la SOCIETE1.) a prononcé à l'égard de PERSONNE1.) la mesure disciplinaire de révocation avec effet au même jour, et ce dans les termes suivants :

« (...) *Objet : Révocation.*

Monsieur,

Par la présente, nous vous informons qu'en exécution de la mesure disciplinaire "Révocation", prononcée à votre égard par M. le Directeur Général en date du 27 janvier 2022, sur avis de la Commission Spéciale et vous notifiée le 27 janvier 2022, vous cessez de faire partie du personnel des SOCIETE1.) avec effet de la réception de la présente.

[...]

NOTIFICATION DE PUNITION

Nom et prénom de l'agent : PERSONNE1.) [...]

Poste : Ingénieur - Chef de projets d'études ETCS

Service d'attache : Service Ingénierie Infrastructure

PUNITION : Révocation

MOTIF : Depuis un certain temps, les supérieurs hiérarchiques de Monsieur PERSONNE1.) se doivent de constater que, malgré plusieurs entretiens de recadrage, son comportement et ses performances ne correspondent pas aux prestations fournies en général par les collaborateurs de son niveau de classement. En effet, il lui est reproché ce qui suit :

Niveau attitude / comportement / performance

- Il n'avait pas respecté les délais prévus dans l'exécution de l'analyse des "Exported Constrains M6Bx" et il trouvait seulement des prétextes pour justifier les retards et pour négocier les délais à sa charge.
- Il tentait d'échapper à une réorganisation des bureaux de la Division CS prévue pour janvier 2019 en évoquant une vague menace de potentiel de conflit et en y cherchant la responsabilité de son supérieur hiérarchique. En plus, il refusait de fournir des explications supplémentaires.
- Il ne réussit pas à décrire de façon claire et précise une situation technique en relation avec ses tâches, de sorte à ce que son chef direct doit soit corriger soit faire rédiger par d'autres collaborateurs ses correspondances soumises à son approbation.
- À plusieurs reprises, des tâches initialement à sa charge ont dû être confiées en cours de réalisation à d'autres collaborateurs ou à des sous-traitants à cause de son incapacité / non volonté de suivre les instructions reçues. Ceci entraîne non seulement des retards dans l'exécution des chantiers, mais risque d'engendrer des coûts supplémentaires.

Non-respect des procédures

- A maintes reprises, il avait ignoré les dispositions à appliquer en cas d'absence pour raisons de santé, malgré des rappels oraux et interventions d'agents de la Cellule d'Assistance GI/RH.
- Deux années de suite, il a refusé d'apposer sa signature sur son bulletin d'évaluation personnelle, tout en sachant que ladite signature documente uniquement sa prise de connaissance.

Refus d'ordre

- Il a refusé ses objectifs de l'année 2019 sous le prétexte qu'ils ne seraient pas qualifiables comme "smart" et ceux de l'année 2020 sans motif apparent. En outre, jusqu'à présent, il n'a pas encore introduit dans l'application MäinRH ses objectifs de l'année 2021.
- Malgré des injonctions claires et précises, il a refusé d'achever son objectif "ETCS Änderungsmanagement" de l'année 2019.
- Pendant le télétravail, il n'était pas joignable pour son supérieur hiérarchique pendant des heures sans annonce préalable et sans explications par la suite. (...) »

Au moment de ladite révocation, PERSONNE1.) était âgé de 36 ans et avait une ancienneté de service totale de 7 ans et 27 jours, telle que renseignée par le certificat de travail délivré le 3 février 2022 par la SOCIETE1.).

Par ordonnance n° 1538/22 rendue le 24 mai 2022, la présidente du Tribunal du travail de Luxembourg, siégeant en matière d'allocation d'indemnités de chômage complet en application de l'article L.521-4 (2) du code du travail, avait statué comme suit :

« (...) tel que l'a à juste titre fait plaider PERSONNE1.), la sanction disciplinaire de sa révocation, en ce qu'elle comporte la résiliation de son contrat de travail à durée indéterminée et la cessation de ses fonctions avec effet immédiat, est à assimiler à un licenciement avec effet immédiat pour motif grave au sens des articles L. 124-10 et L.521-4 du code du travail

[...] sans préjudice quant au fond, il y a lieu d'autoriser l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet laquelle est à verser à PERSONNE1.) en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité de son licenciement, jusqu'à décision définitive et pendant une durée de 182 jours de calendrier au maximum (...) ».

Motifs de la décision

Quant à la compétence du Tribunal du travail pour connaître du présent litige

Conformément à l'article 62 du statut du personnel des SOCIETE1.)¹, les Tribunaux du travail sont compétents pour statuer sur les litiges opposant la SOCIETE1.) et son personnel.

Quant au cadre juridique dans lequel a été prononcé la révocation de PERSONNE1.) et quant à l'assise des demandes de ce dernier

À l'appui de sa demande à voir qualifier « *comme licenciement avec effet immédiat à déclarer irrégulier et abusif* » la révocation prononcée le 27 janvier 2022 à son égard, PERSONNE1.) soutient que cette décision se base « *sur un simulacre de procédure disciplinaire regroupant des éléments de la procédure disciplinaire prévu pour les cadres permanents des SOCIETE1.)* », alors qu'il aurait été lié à la SOCIETE1.) par un « *contrat de travail de droit général* ». Le directeur général, auteur de la décision prise et préparée au préalable, aurait présidé lui-même la commission spéciale appelée à aviser cette même décision, sans délibération effective ou réel avis à la sortie de cette entrevue. Il n'aurait pas été entendu en ses explications, des demandes de précision quant aux reproches formulés du requérant auraient été rejetées et la décision en question n'aurait dépendu en rien de la prise de position des autres membres de la commission. Par ailleurs, la révocation mettant définitivement fin aux relations contractuelles avec effet immédiat, elle devrait être qualifiée de licenciement avec effet immédiat et devrait par conséquent assurer au « *salarié licencié* » au moins les garanties équivalentes prévues au code du travail, qui seraient d'ordre public. Par courrier recommandé du 21 février 2022, le conseil du requérant a contesté « *ce licenciement* » qui serait à considérer comme abusif. Les motifs à la base de cette résiliation ne seraient pas indiqués avec la précision requise par la loi en cas de licenciement pour faute grave pour permettre au salarié et plus tard au tribunal saisi d'identifier avec précision les faits effectivement reprochés au salarié et pour pouvoir évaluer leur degré de gravité. À défaut de dates précises quant aux faits reprochés, il serait par ailleurs impossible de vérifier que les conditions de l'article L.124-10 (6) du code du travail ont été respectées et notamment pour permettre de vérifier si les motifs à la base de la décision ont été invoqués dans le délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance. En outre, « *le licenciement* » ne serait pas fondé sur des motifs réels et sérieux ; ils ne seraient pas d'une gravité suffisante pour justifier la fin immédiate du contrat de travail litigieux, d'autant plus que son travail aurait été irréprochable.

La SOCIETE1.) répond que la révocation de PERSONNE1.) se trouverait régie par le statut du personnel des SOCIETE1.) et non pas par le code du travail, même en ses dispositions qu'il déclare être d'ordre public. En application des dispositions dudit statut, une demande d'explications écrites aurait été adressée à PERSONNE1.) le 8 novembre 2021, à laquelle celui-ci n'aurait répondu que le 17 novembre 2021, soit en dehors du délai de huit jours de calendrier qui lui aurait été fixé. Il aurait toutefois été tenu compte de ces explications, dans la mesure où elles n'auraient pas été

¹ Art. 62 : « *Les tribunaux du travail sont compétents pour statuer sur les litiges opposant la SOCIETE1.) et le personnel dont question au présent statut respectivement leurs représentants visés au Titre II du Livre II du présent statut* ».

rejetées. Il aurait ensuite été suspendu en application de l'article 33 du statut. À l'issue de sa séance du 27 janvier 2022, la Commission spéciale aurait décidé, à l'unanimité des votants, parmi lesquels n'aurait pas figuré Marc WENGLER, président de ladite commission, mais également directeur général de la SOCIETE1.), de prononcer contre PERSONNE1.) la sanction de la révocation. Ainsi la procédure disciplinaire prévue par le statut et le « *contrat de louage de service* » signé le 5 mai 2017 par le requérant aurait-elle été strictement respectée.

Si le statut du personnel des SOCIETE1.) prévoit, en son article 62, la compétence du Tribunal du travail, il n'édicte pas d'autres lignes directrices quant à la manière dont le Tribunal est appelé à juger, tant en ce qui concerne la procédure que quant au fond.

Il a toutefois déjà été décidé, par les juridictions du travail, que la révocation des agents de la SOCIETE1.) est régie par les articles 31 à 37 du statut du personnel des SOCIETE1.), au motif que l'article premier de la loi sur le contrat de travail — remplacée depuis le 1^{er} septembre 2006 par le code du travail et son article L.121-3 — souligne que tout autre statut légal ou réglementaire demeure d'application au contrat de travail de la catégorie de salariés pour laquelle il a été instauré dans la mesure où il s'avère plus favorable. Or le statut du personnel des SOCIETE1.) prévoit toute une procédure précédant une mesure disciplinaire telle que la révocation et que dans le cadre de cette procédure préliminaire l'agent est mis au courant des faits précis qu'on lui reproche bien avant qu'une décision définitive y relative ne soit prise, de sorte qu'il peut déjà s'expliquer et se défendre utilement avant toute décision à son sujet. Cette procédure préliminaire, destinée à protéger le droit de la défense de l'agent, forme un ensemble cohérent avec la procédure disciplinaire proprement dite et on ne peut de ce fait pas affirmer que la procédure prévue aux articles 31 à 37 du statut du personnel des SOCIETE1.) soit moins favorable que la procédure de licenciement prévue par [...] la loi sur le contrat de travail (voir en ce sens : Cour, 13 novembre 1997, n° 18751 du rôle).

Il a en outre été retenu, par les juridictions du travail statuant au fond, que la mise à la retraite d'office, au titre du statut du personnel des SOCIETE1.), « *n'est pas un licenciement* » (Cour 3^{ème} ch., 30 novembre 2017, arrêt n° 128/17, confirmant sur ce point T. trav. Lux., 16 juin 2014, n° 2473/2014).

En l'espèce, PERSONNE1.) est dès lors malvenu à se prévaloir des dispositions de droit commun prévues par le code du travail pour asseoir ses demandes tendant à voir qualifier de « *licenciement avec effet immédiat à déclarer irrégulier et abusif* » la révocation prononcée le 27 janvier 2022 à son égard et en indemnisation. Les moyens tirés du non-respect du délai d'un mois prévu par l'article L.124-10 (6) du code du travail en cas de licenciement pour faute grave, ainsi que du défaut de précision des motifs et de l'absence de caractère réel et sérieux des motifs, ne sont dès lors pas fondés.

Cependant, l'article 61 du Nouveau Code de procédure civile dispose que « *le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables [;] il doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée* ».

En l'espèce, l'article 8 du « *contrat de louage de service* » du 5 mai 2017 prévoit, dans le prolongement de l'article 62 susvisé du statut du personnel des SOCIETE1.), que « *contre la décision du Directeur Général un droit de recours est ouvert [...]* » devant les juridictions du travail.

Les différents aspects de la révocation prononcée le 27 janvier 2022 ont été largement débattus à l'audience du 23 octobre 2023, de sorte que le Tribunal du travail est amené à apprécier ladite révocation au regard du « *contrat de louage de service* » du 5 mai 2017, du statut du personnel des SOCIETE1.), ainsi que des applications que les juridictions du travail ont pu en faire, ne serait-ce que pour se mettre en mesure de statuer quant aux demandes indemnitaires formulées par PERSONNE1.).

Appréciation de la révocation du 27 janvier 2022 au regard des dispositions du statut du personnel des SOCIETE1.)

▪ *Appréciation quant aux aspects procéduraux*

En l'absence de délais d'action prévus par le statut du personnel des SOCIETE1.) ou par le « *contrat de louage de service* », la requête introduite le 22 mars 2022 par PERSONNE1.) et dirigée contre sa révocation du 27 janvier 2022 doit être considérée comme recevable.

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, l'historique pertinent de la procédure disciplinaire diligentée contre PERSONNE1.) se présente comme suit :

8 novembre 2021	Le chef de service du requérant, PERSONNE2.), adresse une « <i>demande d'explications écrites</i> » à PERSONNE1.), portant sur les 9 points finalement retenus dans la décision de révocation du 27 janvier 2022.
18 novembre 2021	Transmission par PERSONNE1.) d'une prise de position à son employeur (écrit de trois pages, accompagné de 16 documents en annexe).
19 novembre 2021	Le chef de service PERSONNE2.) propose « <i>la punition "révocation"</i> » au « <i>directeur RH & Organisation</i> ».
23 novembre 2021	Le « <i>chef du service RH</i> » C. PERSONNE3.) informe PERSONNE1.) qu'il est envisagé de lui « <i>infliger la mesure disciplinaire : "Révocation"</i> » et que, s'il le désire, « <i>l'affaire sera[it] soumise à la Commission Spéciale instituée conformément à l'article 8 de [son] contrat de louage de service</i> ».
24 novembre 2021	PERSONNE1.) est suspendu de ses fonctions avec effet immédiat par le chef de service PERSONNE2.), en application de l'article 33 du statut du personnel des SOCIETE1.).
25 novembre 2021	PERSONNE1.) déclare par écrit à son employeur vouloir soumettre son dossier à la Commission Spéciale, en y annexant sa prise de position du 18 novembre 2021.
5 janvier 2022	Convocation de PERSONNE1.) pour la séance de la Commission Spéciale du 27 janvier 2022 à 10.00 heures.

21 janvier 2022	Le syndicat SOCIETE2.) indique que sa présidente « assurera la défense » de PERSONNE1.) à la séance de la Commission Spéciale du 27 janvier 2022 à 10.00 heures.
27 janvier 2022	La Commission Spéciale, « après avoir pris connaissance du dossier », se dit d'avis « à l'unanimité par 5 voix contre 0 qu'il y a lieu d'infliger à [PERSONNE1.)] la punition suivante : Révocation ». À 10.54 heures le même jour, PERSONNE1.) se voit notifier la révocation litigieuse.

La procédure suivie, détaillée ci-dessus, comprend toutes les étapes prévues par l'article 8 du « *contrat de louage de service* » du 5 mai 2017.

Conformément audit contrat et au statut du personnel des SOCIETE1.), PERSONNE1.) a été « *mis à même de fournir ses explications par écrit* » et il a soumis ses observations — document écrit et annexes d'un volume de plusieurs dizaines de pages au total — le 18 novembre 2021 à son chef de service, avant que celui-ci propose la sanction de révocation. Il a ensuite annexé les mêmes observations à son courrier de saisine de la Commission Spéciale du 25 novembre 2021.

PERSONNE1.) a été valablement convoqué à la séance de la Commission Spéciale du 27 janvier 2022 et y était assisté par une représentante syndicale.

Si le directeur général, auteur de la sanction de révocation, a signé l'avis de la Commission Spéciale en qualité de président de cette dernière, il résulte cependant, de manière univoque, du même document que la décision de proposition de la sanction de révocation a été prise « *à l'unanimité par 5 voix contre 0* » par les autres membres (les cinq signataires) de la commission.

Par ailleurs, si la séance de la Commission Spéciale du 27 janvier 2022 a commencé à 10.00 heures et si 54 minutes plus tard PERSONNE1.) s'est vu notifier sa révocation, ces faits ne sont pas de nature à élever la pertinence de l'avis de Commission Spéciale, dans la mesure où celui-ci mentionne qu'il a été pris « *après avoir pris connaissance du dossier* », donc pas exclusivement sur les seules bases de la séance du même jour.

À titre de conclusion des développements qui précèdent, il y a lieu de retenir qu'aucune violation de la procédure prévue par le « *contrat de louage de service* » du 5 mai 2017 et le statut du personnel des SOCIETE1.) n'est établie par PERSONNE1.), de sorte que la décision de révocation doit être considérée comme valide à cet égard.

- *Appréciation quant au fond*

L'article 8 du « *contrat de louage de service* » du 5 mai 2017 prévoit, dans le prolongement de l'article 62 susvisé du statut du personnel des SOCIETE1.), que « *contre la décision du Directeur Général un droit de recours est ouvert [...]* » devant les juridictions du travail — sans préciser la nature ou le régime juridique de ce recours.

La jurisprudence — peu abondante — a pu retenir qu'une mesure disciplinaire de dernier avertissement était justifiée et proportionnée (Cour, 3^{ème} ch, 24 juin 2021, arrêt n° 65/21), qu'un fait unique pouvait être suffisamment grave pour justifier la révocation, dans la mesure où le comportement d'un agent était devenu intolérable et ne permettait plus une continuation normale des relations de travail (Cour, 13 novembre 1997, n° 18751 du rôle) et qu'au vu de l'échelle des mesures disciplinaires allant du simple rappel à l'ordre à la révocation, et compte tenu de l'absence de tout antécédent disciplinaire en plus de vingt ans de service, la sanction de la mise à retraite d'office, immédiatement inférieure à la révocation, a pu être manifestement disproportionnée à la gravité d'un manquement reproché (T. trav. Lux., 16 juin 2014, n° 2473/2014).

Il faut donc en conclure — et ce alors même que l'échelle de sanctions prévue par l'article 31 du statut du personnel des SOCIETE1.) présente des similitudes avec celle figurant à l'article 47 de loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État — que le Tribunal du travail est saisi d'un recours de pleine juridiction contre la décision du directeur général, à l'instar du recours en réformation en matière administrative. Celui-ci implique le pouvoir pour le Tribunal du travail d'apprécier les faits commis par l'agent en vue de déterminer si la sanction prononcée par l'autorité compétente a un caractère proportionné et juste — dont témoignent les décisions des juridictions du travail susmentionnées — mais aussi, comme conséquence logique et afin de lui conférer une effectivité, le pouvoir de soit confirmer la décision attaquée, soit prononcer une sanction moins sévère ou plus sévère, soit acquitter l'agent.

En l'espèce, si l'énoncé des neuf reproches faits à PERSONNE1.) avait pu être, dans l'absolu, plus précis à certains égards, il demeure qu'au vu tant de la prise de position de PERSONNE1.) du 18 novembre 2021 que des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, dont un certain nombre d'éléments du dossier du personnel du requérant, celui-ci ne pouvait pas se méprendre quant aux faits lui reprochés, à savoir, en substance, une insuffisance professionnelle doublée d'un manque de respect des procédures et envers l'environnement humain dans lequel il évoluait.

Quant à la teneur desdits reproches, il y a lieu de constater que les évaluations de PERSONNE1.) relatives aux années 2019 et 2020 se situaient presque exclusivement « *partiellement en ligne avec les attentes* », voire « *en-dessous des attentes* ». Ceci amenait le requérant à refuser d'acter électroniquement la prise de connaissance desdites évaluations, tandis que son supérieur hiérarchique direct décrivait un « *agent très peu productif* » — qui a tout de même fini par accumuler, au moment de sa révocation, 218 heures sur son compte épargne-temps (soit l'équivalent de plus de 5 semaines de travail) — créant « *ses propres priorités* » et surestimant « *très fortement ses capacités et sa contribution* » (entretien d'évaluation de janvier 2020). Précédemment, un autre supérieur hiérarchique avait noté que PERSONNE1.) « *détérioré le climat de travail par sa pratique de remettre constamment en question la nécessité d'exécution de certains travaux à sa charge [;] bien qu'une partie de ses tâches initiales [aient] déjà été réparties sur d'autres agents [...], l'intéressé continue à négocier sa charge de travail* », pour conclure, le 3 octobre 2019, que PERSONNE1.) était informé « *qu'il doit accepter et reconnaître la structure hiérarchique [...] et qu'il doit impérativement participer plus que dans le passé à réaliser les objectifs fixés* ». PERSONNE1.) voyait cependant dans les évaluations en question uniquement un forme d'arbitraire patronal, comme lorsqu'il écrit à un autre

agent en avril 2020 : « *loss et besser sin fir mat him iwert meng Objectifer ze schwätzen [;] daat feier jo nemmen dozou datt rem no eng weideren Grond gesicht gett fir mir en Ziedel a main Dossier personnel kënnen ze leen* ».

La SOCIETE1.) documente encore que PERSONNE1.) se montrait très peu proactif dans la gestion de son travail : lorsqu'il était requis de fournir une réponse dans un délai, il lui arrivait d'opposer un retard probable dans l'exécution d'autres tâches (« *mat der Konsequenz, datt sech aner Projeten doduercher eventuell verspeiden kënnen* »), dans d'autres cas, il se prévalait d'un manque de connaissances pour avancer (« *[ich] weiss leider zu wenig [...] um hier helfen bzw. mitreden zu können* ») ; lorsqu'il lui a été opposé qu'il n'est pas possible d'organiser une réunion un lundi de Pentecôte, il répondait « *Hmm. Fannen ech net gudd an erfëllt mech mat Suerg, dass et net méiglech as fir zaitno een gemeinsamen RV fixeiert ze kreien, well keen méi Zait huet* » ; de manière générale, il est décrit comme peu communicatif. Par ailleurs, la SOCIETE1.) produit un exemple de projet de courrier de novembre 2019 ayant presque dû être entièrement reformulé par son supérieur hiérarchique direct. S'il est constant aux débats qu'une médiation entre PERSONNE1.) et son supérieur hiérarchique direct avait été entamée dès août 2020, le requérant opposait à ce dernier, après un entretien animé du 18 janvier 2021 dans le contexte du reproche de la réorganisation des bureaux (« *Il me crie donc : Et geet elo duer* » ; « *Il termine unilatéralement la discussion "dat diskutéieren mer enzwousch anescht"* »), dans un autre entretien du jeudi 3 juin 2021 relatif à sa disponibilité jugée insuffisante en période de télétravail : « *M. PERSONNE1.) m'annonce que "une autre instance jugera" sur le bien-fondé de mes décisions. Interrogé sur cela, M. PERSONNE1.) ne donne pas davantage de précisions, à part "daat wäert Dir dann gesinn"* ». À partir du lendemain 4 juin 2021 et jusqu'au 7 novembre 2021, il se trouvait en incapacité médicale de travailler.

À titre de conclusion des développements qui précèdent, au vu de l'ensemble des pièces lui soumises, eu égard à l'ancienneté de service de PERSONNE1.) et devant le fait que soit couvert une large période d'observation ayant précédé la mise en œuvre de la procédure disciplinaire déférée, le Tribunal a acquis la conviction de l'existence d'une inaptitude professionnelle dans le chef de PERSONNE1.), dans le sens où il ne saurait être légitimement admis qu'il aurait amélioré son niveau de performance auprès de la SOCIETE1.) tout en faisant preuve d'introspection, ni qu'une autre sanction disciplinaire autre que celles de nature à mettre fin à son « *contrat de louage de service* » aurait pu avoir un effet de catalyseur.

À cet égard, il y a lieu de constater que la sanction de mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle (art. 31, point 8° du statut du personnel des SOCIETE1.) a précisément pour effet de faire cesser le lien de louage de service avec la SOCIETE1.), ce qui constituait, d'après cette dernière, le but de la sanction, qu'elle motive, à la présente instance, par « *la nécessité de garantie du bon fonctionnement du service public* ».

Dans ces conditions, elle ne justifie toutefois pas en quoi la sanction ultime prévue par le statut du personnel des SOCIETE1.), la révocation, se soit avérée nécessaire en l'espèce, de manière à rendre disproportionnée la sanction de révocation prononcée à l'égard de PERSONNE1.).

En ce, le recours dirigé par PERSONNE1.), au titre de l'article 8 du « *contrat de louage de service* » du 5 mai 2017, contre la décision de révocation prononcée le 27 janvier 2022 à son égard par le directeur général de la SOCIETE1.), est à déclarer fondé.

Il y a lieu de substituer, à la sanction disciplinaire de révocation prononcée le 27 janvier 2022 contre PERSONNE1.), la sanction disciplinaire de la mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle.

Quant aux demandes en paiement et en indemnisation présentées par PERSONNE1.)

L'article 38 du statut du personnel des SOCIETE1.), « *pour tout agent la cessation des fonctions peut avoir lieu : [...] 5° par mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle ou disqualification morale 6° par révocation (...)* ».

En l'espèce, tant la sanction initialement prononcée, la révocation, que la sanction de substitution prononcée par le Tribunal du travail, la mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle, ont pour effet la cessation des fonctions, qui reste donc justifiée.

Dès lors, PERSONNE1.) est mal fondé à formuler des demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation d'un préjudice matériel.

Il reste par ailleurs en défaut de prouver l'existence d'un préjudice moral en relation avec la cessation de ses fonctions, en l'absence de pièces justificatives pertinentes versées à ce sujet, de sorte que la demande afférente n'est également pas fondée.

Quant à la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande, sur base de l'article L.521-4 du code du travail, la condamnation de « *la partie malfondée au litige* », à lui rembourser le montant de 30.843,96 euros, avec les intérêts légaux au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir du jour de la demande en justice, au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

En vertu de l'article L.521-4 (5) du code du travail, « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié [...] condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* », tandis que l'alinéa (6) du même article dispose que « *le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié [...] condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision (...)* ».

Or, « *la mise à la retraite d'office n'étant pas un licenciement* » et, « *en l'absence d'un licenciement déclaré abusif* » (v. en ce sens : Cour 3^{ème} ch., 30 novembre 2017, *préc.*), ni d'un licenciement déclaré justifié, les conditions d'exercice du recours prévu par l'article L.521-4 (5) précité du code du travail ne sont pas réunies, de sorte la demande

de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, n'est pas fondée.

Accessoires

- *Demande en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard au résultat du litige, à son envergure, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 750 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Frais et dépens de l'instance*

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de faire masse des frais et dépens de l'instance et de les imposer pour moitié à PERSONNE1.) et pour moitié à la SOCIETE1.).

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance,

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à ses demandes en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris et d'heures supplémentaires,

dit non fondés les moyens de PERSONNE1.) tendant à voir qualifier de licenciement abusif la décision de révocation prononcée le 27 janvier 2022 à son égard par le directeur général de la SOCIETE1.),

dit fondé le recours dirigé par PERSONNE1.) contre la décision de révocation prononcée le 27 janvier 2022 à son égard par le directeur général de la SOCIETE1.),

substitue, à la sanction disciplinaire de révocation prononcée le 27 janvier 2022 contre PERSONNE1.) par le directeur général de la SOCIETE1.), la sanction disciplinaire de la mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle,

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation de préjudices matériel et moral,

dit non fondée la demande en remboursement de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, dirigée contre

« *la partie malfondée au litige* » du chef des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.),

condamne la SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

fait masse des frais et dépens de l'instance et les impose pour moitié à PERSONNE1.) et pour moitié à la SOCIETE1.).

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière