

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 545 / 2024
L-TRAV-226/22

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 12 FÉVRIER 2024

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 Joëlle DONVEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Anne CHARTON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierre REUTER, 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 Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, faisant défaut à l'audience.

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 19 avril 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 10 mai 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 15 janvier 2024. Lors de cette audience Maître Joëlle DONVEN exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Anne CHARTON répliqua pour la société défenderesse. L'État du Grand-Duché de Luxembourg fit défaut.

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 le 19 avril 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat du 9 février 2022 qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, conformément à son décompte actualisé, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Indemnité compensatoire de préavis (2 mois de salaire)	7.403,94 euros
Préjudice matériel (période de référence de 16 mois)	59.528,91 euros
Préjudice moral (3 mois de salaire)	11.105,91 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 15 janvier 2024, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes d'PERSONNE1.).

Faits

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

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « chauffeur de bus classe D » par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 15 octobre 2019, avec effet à la même date.

Le 10 septembre 2020, PERSONNE1.) s'était vu accorder par son employeur un congé légal du 8 au 31 janvier 2021. Sur cette période, PERSONNE1.) a versé à la société SOCIETE1.) s.à r.l. un certificat d'incapacité de travail à partir du 13 janvier 2021 au 2 février 2021 (21 jours en tout), émis le 13 janvier 2021 par le docteur PERSONNE2.), médecin à l'hôpital général d'ADRESSE3.) (ADRESSE3.).

Le 8 septembre 2021, PERSONNE1.) s'était vu valider un congé annuel du 7 au 31 janvier 2022. Il est constant que le 21 janvier 2022, soit pendant ledit congé annuel, la société SOCIETE1.) s.à r.l. s'est vu adresser le certificat médical suivant par PERSONNE1.), daté au 11 janvier 2022 :

« (...) Je soussigné, Docteur PERSONNE2.) Médecin à l'hôpital général d'ADRESSE3.), certifie avoir examiné le nommé PERSONNE1.) âgé de 56 ans, Nationalité LUXEMBOURGEOISE N° Sécurité Sociale NUMERO2.) chauffeur professionnel. Il présente une gastroentérite qui nécessite une hospitalisation de trois jours avec un arrêt de travail de 15 jours à compter du 11 janvier au 25 janvier inclus (...). »

La société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 9 février 2022 qui se lit comme suit :

« (...) Par la présente, je vous notifie au nom et pour le compte de votre employeur, votre licenciement avec effet immédiat.

Les motifs de ce licenciement sont fondés sur la fourniture, à votre employeur, d'un certificat médical contenant des informations manifestement fausses en ce que ce certificat atteste d'une prétendue hospitalisation alors que vous apparaissez, pendant cette prétendue période d'hospitalisation, en pleine santé, sur des vidéos et photos postées sur les réseaux sociaux,

Vous avez été engagé suivant contrat de travail conclu le 15 octobre 2019, entrant en vigueur le même jour, en qualité de chauffeur de bus Classe D. Au moment de la signature de votre contrat de travail, vous avez informé la société SOCIETE1.) de votre engagement au sein de l'association sans but lucratif Hand an Hand fir Afrika. En raison de votre engagement associatif, vous avez demandé à votre employeur, dès votre entrée en service, si vous pouviez bénéficier de congé sans solde pour vous rendre en Afrique pendant le mois de janvier, et ce chaque année. En effet, l'association à laquelle vous appartenez organise annuellement un voyage dans un pays d'Afrique et ses membres font systématiquement partie du voyage. Votre employeur a refusé votre demande et vous a demandé de prendre un congé annuel si vous souhaitiez vous absenter pendant le mois de janvier pour vous joindre à ces voyages.

Ainsi, le 20 juillet 2020, vous avez sollicité une demande de congé annuel pour la période du 8 janvier 2021 au 31 janvier 2021. Cette demande de congé a été accueillie favorablement par votre employeur de sorte que vous avez pu effectuer votre voyage en Afrique. Cependant, le 27 janvier 2021, votre employeur a reçu un certificat médical d'incapacité de travail vous attestant une maladie pour la période du 13 janvier 2021 au 2 février 2021 inclus.

Le 6 juillet 2021, vous avez sollicité une nouvelle demande de congé annuel pour la période du 7 janvier 2022 au 31 janvier 2022. A nouveau, cette demande de congé a été acceptée par votre employeur et vous avez pu vous rendre en Afrique avec votre association. Cependant, à l'instar de ce qui s'est passé en 2021, votre employeur a reçu, le 21 janvier 2022, un nouveau certificat médical d'incapacité de travail attestant que vous étiez prétendument en période de maladie pour

une durée de 15 jours mais également que vous avez eu une gastro-entérite nécessitant une hospitalisation de trois jours, plus précisément, les 11, 12 et DATE1.).

Il convient de souligner que ce certificat médical a été dressé par le même médecin que celui qui vous avait déjà rédigé le certificat médical attestant de votre prétendue maladie en janvier 2021, à savoir le Docteur PERSONNE2.).

La redondance de votre maladie, systématiquement pendant votre séjour en Afrique, vous permettant ainsi de récupérer des jours de congé annuel, a éveillé de sérieux soupçons dans le chef de votre employeur.

Ses soupçons se sont révélés justifiés puisque sur le réseau social Facebook, de nombreuses vidéos et photos ont été postées dans lesquelles vous apparaissez en pleine santé.

Plus précisément, le DATE1.), à 9h11, une vidéo a été postée sur Facebook par Monsieur PERSONNE3.) contenant la description suivante :

“Eis kleng Delegatioun, PERSONNE1.) an den PERSONNE4.) sin geschter an eisem Waisenheem zu ADRESSE4.) ukomm“ (nous mettons en évidence)

Cela signifie que la veille (« geschter » donc hier), le mercredi 12 janvier 2022, vous étiez arrivé à l'orphelinat à ADRESSE4.). Une telle affirmation est difficilement conciliable avec une hospitalisation les LI, 12 et DATE1.) à l'hôpital général d'ADRESSE3.), distant de 264 km de ADRESSE4.) et nécessitant au minimum 5 heures de route.

Dans cette première vidéo ayant été filmée le 12 janvier 2022, vous apparaissez en pleine santé marchant et prenant les enfants dans vos bras alors qu'aux termes de votre certificat médical, vous auriez dû être hospitalisé au moment où cette vidéo a été tournée.

Plusieurs vidéos ont également été publiées, le 12 janvier 2022, dans lesquelles vous apparaissez, toujours en pleine santé, en train d'inspecter les installations de l'orphelinat

- une première vidéo, postée le 12 janvier 2022 à 6h29, vous montre en train d'inspecter le dortoir et de requérir à la sœur présente sur place d'appeler la personne en charge des moustiquaires,
- une deuxième vidéo, postée également le 12 janvier à 6h29, retranscrit la conversation téléphonique avec la personne en charge des moustiquaires,
- une troisième vidéo, postée le 12 janvier 2022 à 6h58, vous montre en train de continuer la visite de l'orphelinat et d'admirer une plante verte,
- une quatrième et une cinquième vidéos, postées le 12 janvier 2022 à 07h14, vous montrent toujours dans cet orphelinat accompagné des mêmes personnes à chaque fois continuant votre inspection des installations,
- une sixième vidéo, postée le 12 janvier 2022 à 7h42, vous montre toujours dans la même tenue, à savoir short en jean et t-shirt noir au nom de votre association, en train de soutenir un enfant qui marche avec des béquilles puis en train de régler les béquilles de cet enfant,
- une septième vidéo a été postée le 12 janvier 2022 à 8h03. Dans cette vidéo, vous apparaissez à nouveau dans les locaux de l'orphelinat.

Par ailleurs, vous avez été mentionné sur une photo postée par Monsieur PERSONNE3.), le 12 janvier 2022, en train de déjeuner à ADRESSE5.). Le contenu des assiettes est peu compatible avec une prétendue gastro-entérite ayant nécessité une hospitalisation.

En outre, plusieurs photos vous montrent en présence de Monsieur PERSONNE3.), Monsieur PERSONNE4.) et de Monsieur PERSONNE5.) en train de signer des documents au sein de l'Orphelinat ADRESSE6.). Il s'agissait d'officialiser la remise d'une certaine somme d'argent pour permettre la bonne marche de l'orphelinat, les documents signés ce jour-là sont datés du DATE1.), donc un des jours de votre prétendue hospitalisation, et apparaissent distinctement sur ces photos.

L'ensemble de ces éléments permettent incontestablement de renverser la présomption simple de maladie attachée à votre certificat médical d'incapacité de travail.

Plus grave encore, ces photos et vidéos permettent d'établir à suffisance que vous n'étiez pas hospitalisé entre le et le DATE1.) alors qu'à ces dates, vous apparaissez distinctement sur les vidéos postées par Monsieur PERSONNE3.) et que votre état de santé ne semble aucunement préoccupant.

Ainsi, à la date du 12 janvier 2022, vous ne pouviez pas être hospitalisé comme le mentionne erronément le certificat médical que vous avez fourni à votre employeur. Ce document repose sur un tissu de mensonges dont le seul but est de récupérer des jours de congé annuel puisque votre employeur a refusé de vous octroyer un congé sans solde.

En fournissant un certificat médical contenant de fausses informations, vous avez transmis à votre employeur un document altérant frauduleusement la vérité dans l'unique but de tromper la société SOCIETE1.).

Ce n'est d'ailleurs pas la première fois que vous vous rendez coupable d'une telle altération de la vérité puisqu'un avertissement vous a été délivré le 5 mai 2021 pour avoir précisément manipulé vos fiches de travail.

Cet avertissement est rédigé comme suit :

“À notre plus grand regret, nous avons dû constater que vous n’avez pas pris votre service à l’heure prévue en date du mardi 27 avril 2021. Vous auriez dû être au dépôt à 04h17, mais quand la loge vous a appelé, vous étiez encore à la maison. Vous n’avez inséré votre carte dans le bus qu’à 04h41. En plus vous avez noté sur votre fiche de travail que vous avez commencé à 04h17, ce qui est donc évidemment faux.

Vous n’avez pas le droit d’écrire n’importe quoi sur vos fiches de travail. Nous trouvons que ce comportement est grave est inacceptable parce qu’ainsi vous nous avez volé des heures de travail,

Nous espérons qu’à l’avenir les faits invoqués ci-avant ne se reproduisent plus, sinon nous serions obligés d’entamer d’autres mesures“.

Cet avertissement, pris ensemble avec les événements survenus au mois de janvier 2022 constituent indéniablement des fautes graves au sens de l'article L.124-110 du Code du travail.

Dans ces conditions, un maintien des relations de travail est devenu immédiatement et définitivement impossible (...) ».

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 55 ans et avait une ancienneté de service de 2 ans et 3 mois.

Motifs de la décision

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis, sans développer davantage le moyen ainsi soulevé.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. soutient que la lettre de licenciement serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait une motivation détaillée des faits reprochés à la partie demanderesse.

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Les motifs du licenciement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le licenciement 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.124-10 (3) 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 licenciement 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 Tribunal 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 licenciement.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que les motifs du licenciement ont été énoncés avec précision dans la lettre de licenciement, alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature des faits reprochés à PERSONNE1.), ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces faits, de sorte que la partie demanderesse n'a ainsi pas pu se méprendre à cet égard.

Le moyen tiré du défaut de précision des motifs du licenciement n'est dès lors pas fondé.

Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

PERSONNE1.) fait valoir qu'en tant que membre de l'association sans but lucratif « *Hand an Hand fir Afrika* », il aurait participé, avec d'autres membres dont un dénommé PERSONNE6.), à un voyage en Côte d'Ivoire du 7 au 27 janvier 2022. Ils auraient pris un vol pour ADRESSE7.) le 7 janvier 2022 et seraient arrivés le 9 janvier 2022 à ADRESSE3.). Afin de faire la promotion des projets réalisés par l'association auprès des donateurs, une page *Facebook* aurait été créée. Hospitalisé à partir du 11 janvier 2022, il aurait quitté l'hôpital général d'ADRESSE3.) le lendemain 12 janvier 2022, en raison de l'état hygiénique de l'hôpital, tel que cela résulterait de l'attestation testimoniale de PERSONNE6.). Le seul fait qu'il soit sorti de l'hôpital ne signifierait pas qu'il aurait été capable de travailler. La société SOCIETE1.) s.à r.l. aurait fait une analyse erronée de la situation dans la lettre de licenciement, en ce qu'elle se serait livrée à une interprétation des vidéos publiées sur *Facebook*, qui n'auraient pas été enregistrées les 11 et 12 janvier 2022, tel que cela résulterait du procès-verbal de constat d'huissier de justice dressé à la demande du requérant. Le témoin PERSONNE6.) attesterait qu'il n'y aurait pas nécessairement de concordance temporelle entre la prise de photos ou vidéos et leur mise en ligne. Les motifs avancés par la société défenderesse ne seraient en tout état de cause pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. soutient que lors de son embauche, PERSONNE1.) aurait demandé à pouvoir prendre des congés sans solde pour participer auxdits projets associatifs en Afrique, ce qu'elle aurait refusé. Comme en janvier 2021, PERSONNE1.) aurait, en janvier 2022, versé un certificat médical d'arrêt de travail, établi par le même médecin, lors de ses congés légaux passés en Côte d'Ivoire. Or, informée d'une maladie et d'une hospitalisation d'PERSONNE1.), il aurait été inacceptable pour elle de découvrir, sur une page *Facebook* ouverte au public, 9 vidéos relatives au voyage du requérant, toutes postées le 12 janvier 2022. Le procès-verbal de constat d'huissier de justice n'aurait pour but que de détourner l'attention des faits, et amènerait par ailleurs à s'interroger quant à la provenance des captures d'écran y renseignées, ainsi que quant au fait si les vidéos analysées seraient les mêmes que celles postées en ligne. Il serait par ailleurs à observer que l'employeur,

informé le 21 janvier 2022 de l'incapacité de travail, ne disposerait pas de moyens techniques, mais se verrait simplement confronté aux photos postées. Il résulterait encore de photos postées sur *Facebook* qu'PERSONNE1.) se serait trouvé le DATE1.), après un voyage de 5 heures de ADRESSE8.) à ADRESSE4.) en période d'incapacité de travail, en pleine santé, dans un orphelinat, avec une prétendue gastrite. Ainsi PERSONNE1.) aurait-il manifestement feint son incapacité de travail.

En vertu de l'article L.124-10 du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement. Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas *in abstracto* mais *in concreto*, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits (Cour 8^{ème} ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

Par conséquent, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

- *Examen du caractère réel des motifs*

C'est à la date de la notification de la sanction qu'il convient de se placer pour apprécier l'existence d'une faute grave.

La production d'un certificat médical ne constitue qu'une présomption simple en faveur de la justification de l'absence, qui peut être combattue par un faisceau de présomptions contraires et au vu des circonstances de l'espèce (Cour, 27 janvier 2000, rôle n° 23122 ; Cour 4 mars 2010, rôle n° 34311).

Le 11 janvier 2022, le docteur PERSONNE2.), médecin à l'hôpital général d'ADRESSE3.) (Côte d'Ivoire) a attesté qu'PERSONNE1.) « *présente une gastroentérite qui nécessite une hospitalisation de trois jours avec un arrêt de travail de 15 jours à compter du 11 janvier au 25 janvier inclus* ».

PERSONNE1.) ayant déclaré cette attestation d'incapacité de travail à son employeur, qui l'a reçue le 21 janvier 2022, il était, au vu de ladite attestation, ensemble les articles 198 et suivants des statuts de la Caisse nationale de santé, censé avoir été hospitalisé à ADRESSE3.) du mardi 11 au jeudi DATE1.) inclus et ensuite, jusqu'au 25 janvier 2025, en arrêt de travail, avec interdiction d'exercer une activité incompatible avec son état de santé et, en principe et nonobstant indication contraire figurant sur le certificat médical d'incapacité de travail, interdiction de sortie en dehors de son lieu de séjour.

Il y a lieu de constater à cet égard que :

- a) il résulte de deux publications sur le réseau social *Facebook*¹ d'un utilisateur dénommé « PERSONNE3.) », au sujet duquel il est constant qu'il s'agit de PERSONNE6.), membre de l'association sans but lucratif « *Hand an Hand fir Afrika* » et auteur d'une attestation testimoniale versée par PERSONNE1.), que ce dernier a fait le trajet d'ADRESSE3.) à ADRESSE4.) (Côte d'Ivoire) au cours de la journée du mercredi 12 janvier 2022, deuxième jour de son hospitalisation présumée, avec d'autres membres de l'association, en vue d'honorer certains rendez-vous auprès de l'orphelinat « ADRESSE9.) » à ADRESSE4.) le DATE1.) (voir ci-dessous *sub e*) et f)),
- b) ce trajet est de 264 kilomètres, ce qui équivaut au minimum à quelque 5 heures de route (à titre comparatif, PERSONNE6.) relate dans son attestation testimoniale que le trajet entre ADRESSE7.) et ADRESSE3.) d'environ 350 kilomètres leur a pris quelque 9 heures et demie) et, partant, à une activité incompatible avec un état de santé qui « *nécessite une hospitalisation* »,
- c) PERSONNE6.) confirme ledit voyage en voiture du 12 janvier 2022 également dans son attestation testimoniale (« *sin Richtung Bonaké gefuhr* »), de sorte que l'argumentaire d'PERSONNE1.) relatif à un décalage temporel entre les enregistrements des vidéos et leur mise en ligne n'est pas pertinent, même nonobstant le fait que l'attestation testimoniale de PERSONNE6.) n'exclut pas une telle concordance (« *dofir as e groussen Dëll vun den Datumer, an Auerzeiten net richtig* » - soit pas toutes),
- d) si PERSONNE1.) plaide avoir quitté l'hôpital général d'ADRESSE3.) prématurément, le 12 janvier 2022, avec l'aide d'autres membres de l'association, en raison des conditions hygiéniques qui y auraient régné, il ne produit aucune attestation d'admission audit hôpital, mais se contente de verser à ce sujet des photos non concluantes, ainsi que l'attestation testimoniale de PERSONNE6.), dont la teneur n'est cependant ni autorisée du point de vue médical, ni concluante non plus (« *war ënnert Beobachtung am Spidol [...] Ekelfakteur 10 !! [...] Den Gesondheitszoustand vum PERSONNE1.) war [...] net 100%. Hien huet iwwer Moowéi an Duerchfall geklot. Ech mengen wann*

¹ Publication à 0.16 heure le DATE1.): « PERSONNE3.) est avec PERSONNE4.) et PERSONNE1.) à Hôtel ADRESSE10.). 13 janvier 00:ADRESSE11.): « Arrivée à ADRESSE12.) se soir » ; autre publication du DATE1.): « PERSONNE3.) fühlt sich überglücklich mit PERSONNE4.) und PERSONNE1.) - hier : Orphelinat ADRESSE13.), Elfenbeinküste • „Eis kleng Delegatioun, PERSONNE1.) an den PERSONNE4.) sin Geschter an eisem Waisenheem zu ADRESSE4.) ukomm“ ».

hien méi laang wéi den 12.01.22 an der Klinik bliwwe wär, hätt hien eng Gielzeg gemaach »),

- e) PERSONNE6.) a encore publié sur *Facebook* différents écrits conclus le DATE1.) à ADRESSE4.) entre l'association et l'orphelinat « ADRESSE9.) », publications accompagnées de photos montrant également PERSONNE1.) audit orphelinat à l'occasion de la conclusion de contrats,
- f) si PERSONNE1.) s'efforce de prouver, moyennant procès-verbal de constat d'huissier de justice, que lesdites photos ont seulement été enregistrées le 14 janvier 2022, il demeure que, soit tel était effectivement le cas, mais alors il conviendrait d'admettre qu'PERSONNE1.) ne se trouvait en réalité pas en incapacité de travail puisqu'il était à même de s'adonner à des opérations de représentation de l'association et de conclusion d'actes juridiques, soit les photos ont été faites à la date renseignée du DATE1.), date à laquelle il était même censé être hospitalisé.

À cela s'ajoute, du point de vue de l'intérêt du salarié, que :

- les énonciations suivantes de la lettre de licenciement doivent être considérées comme constantes pour n'être contestées : « *vous avez demandé à votre employeur, dès votre entrée en service, si vous pouviez bénéficier de congé sans solde pour vous rendre en Afrique pendant le mois de janvier, et ce chaque année. [...] Votre employeur a refusé votre demande et vous a demandé de prendre un congé annuel si vous souhaitiez vous absenter pendant le mois de janvier pour vous joindre à ces voyages* »,
- si le certificat médical d'incapacité de travail précité du 11 janvier 2022 émis par le docteur PERSONNE2.) a eu pour effet de diminuer le congé annuel d'PERSONNE1.) à décompter pour le voyage en cause de 17 jours à 6 jours, il en était déjà de même, sur base d'un certificat émis par le même médecin, en 2021, avec une diminution de 16 jours à 3 jours.

Dans les conditions ainsi exposées, il y a lieu de retenir que la société SOCIETE1.) s.à r.l. disposait au moment du licenciement et produit à la présente instance des indices graves, précis et concordants de nature à renverser la présomption simple d'incapacité de travail attribuée au certificat médical précité du 11 janvier 2022.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. était dès lors en droit de se prévaloir, dans la lettre de licenciement du 9 février 2022, de la « *redondance de la maladie, systématiquement pendant [son] séjour en Afrique* » d'PERSONNE1.), lui « *permettant ainsi de récupérer des jours de congé annuel* », et les motifs relatifs en relation avec le voyage Côte d'Ivoire du 7 au 27 janvier 2022 sont à considérer comme réels.

Il en va de même, en l'absence de contestation et, dès lors, par application de l'article L.124-11 (3) du code du travail, de l'existence de l'avertissement du 5 mai 2021 relatif à une « *manipulation* » des « *fiches de travail* ».

- *Examen du caractère sérieux des motifs*

Les constatations faites *supra* quant au défaut de fiabilité des mentions reprises sur le certificat médical du 11 janvier 2022 établi par le docteur PERSONNE2.) met nécessairement en cause, de manière rétrospective, le crédit qui était à accorder au

certificat établi un an plus tôt, le 13 janvier 2021, par le même médecin au cours du précédent voyage de même type d'PERSONNE1.) en Côte d'Ivoire.

À cela s'ajoute que l'avertissement du 5 mai 2021 relatif à une « *manipulation* » des « *fiches de travail* » témoigne qu'PERSONNE1.), même dans une situation où il se trouve, de par un retard de présentation au travail, en infraction par rapport à ses obligations professionnelles, n'assume pas cette infraction, mais tente encore d'optimiser son compte de temps de travail.

Dans ces conditions, la société SOCIETE1.) s.à r.l. était en droit de considérer, le 9 février 2022, que « *le seul but [était] de récupérer des jours de congé annuel puisque [l'] employeur a refusé [d'] octroyer un congé sans solde* » et qu'PERSONNE1.) a remis le certificat médical en cause du 11 janvier 2022 « *dans l'unique but de tromper la société* ».

Vu l'ancienneté de service toute relative d'PERSONNE1.) d'un peu plus de deux ans et la récurrence, sur cette période, de comportements de celui-ci tendant à subtiliser du temps de congé ou de travail, la remise par le requérant du certificat médical du 11 janvier 2022 dans le but de diminuer le son congé annuel à décompter de 17 jours à 6 jours, alors qu'il est établi qu'il s'adonnait sur la période litigieuse à des activités incompatibles avec l'énoncé dudit certificat médical, est constitutive d'une faute qui rendait immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, en ce qu'il peut être légitimement admis qu'elle avait pour effet de compromettre définitivement la confiance réciproque indispensable entre employeur et salarié.

Dans les conditions ainsi exposées, les motifs se trouvant à la base du licenciement sont, outre le fait d'être réels, également à considérer comme sérieux, de manière à ce que ledit licenciement pour faute grave soit à déclarer justifié.

Quant aux demandes indemnitaires

Dans la mesure où le licenciement avec effet immédiat du 9 février 2022 était justifié, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral dont il se prévaut.

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).

PERSONNE1.) n'obtenant pas gain de cause, il est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

- *Demande en exécution provisoire*

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire du présent jugement ; au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu de la prononcer.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge d'PERSONNE1.).

PAR CES MOTIFS :

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

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit justifié le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société SOCIETE1.) s.à r.l. en date du 9 février 2022 à l'encontre d'PERSONNE1.),

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

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

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.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière