

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 253/2024
(rôle L-TRAV-31/2023)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 1 9 J A N V I E R 2 0 2 4

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le **j u g e m e n t** qui suit

dans la cause **e n t r e** :

PERSONNE1.), inspecteur navigabilité, demeurant à F-ADRESSE1.),

demandeur, comparant par Maître Aurélie BELINGAR, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette, en l'étude de laquelle domicile est élu,

e t

la société anonyme SOCIETE1.) SA, 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 B NUMERO1.),

défenderesse, comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée par son gérant actuellement en fonctions, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Philippe HECK**, assesseur – employeur ;

- **Fernand GALES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

FAITS :

Suite à la requête déposée le 16 janvier 2023 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 17 Février 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO SARL, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 28 avril 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 28 avril 2023, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 06 octobre 2023.

A l'audience publique du vendredi, 06 octobre 2023, l'audience n'ayant plus été utile, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 05 janvier 2024.

A l'audience publique du vendredi, 05 janvier 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Aurélie BELINGAR, le mandataire de la partie requérante, et Maître Anaïs PHILIPP, en remplacement de Guy CASTEGNARO, le représentant du mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement qui suit :

1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 16 janvier 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de principalement déclarer abusif le licenciement oral avec effet immédiat du 26 août 2022 et subsidiairement d'entendre déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 9 septembre 2022.

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement des montants suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis	48.291,44 €
- Indemnité de départ	11.878,00 €
- Dommage matériel	44.328,16 €
- Dommage moral	15.000,00 €
- Honoraires d'avocat	8.494,19 €

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

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 19 décembre 2012, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de « Directeur technique et Responsable Navigabilité » avec effet au 1^{er} mars 2013.

Par avenant du 24 avril 2019, PERSONNE1.) a été promu à la fonction de « Airworthiness Director » avec effet au 1^{er} mai 2019.

Par avenant du 30 septembre 2020, PERSONNE1.) est devenu « Inspector of Airworthiness » avec effet au 1^{er} octobre 2020 et il est passé à temps partiel à 80%.

Par courrier recommandé du 26 août 2022, PERSONNE1.) a été convoqué à un entretien préalable.

Par courrier recommandé du 9 septembre 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN

Par courriers recommandés des 3 octobre 2022, le mandataire d'PERSONNE1.) a contesté le licenciement oral du 26 août 2022 ainsi que le licenciement avec effet immédiat du 9 septembre 2022.

3. Appréciation

3.1 Le licenciement oral du 26 août 2022

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose avoir été licencié oralement le 26 août 2022 après que la société SOCIETE1.) lui ai envoyé sa convocation pour l'entretien préalable.

Il soutient que le 26 août 2022 à 13h35 lors d'une réunion dans le bureau de PERSONNE2.), managing director de la société SOCIETE1.), ce dernier lui aurait dit : « Quoi qu'il en soit, je vous licencie, ce n'est pas la peine de revenir, vous n'êtes plus le bienvenu. »

Le licenciement oral serait confirmé par le fait que dans la suite immédiate de l'entrevue à 14h05 son accès à sa messagerie électronique professionnelle aurait été coupé et par les termes du courrier électronique de PERSONNE2.)

envoyé à 15h44 aux employés de la société SOCIETE1.) les informant de ce qui suit : « PERSONNE1.) is not welcome anymore and I don't see how he can do his job any longer. »

La société SOCIETE1.) conteste qu'il y ait eu licenciement oral alors qu'PERSONNE1.) ne rapporterait pas la preuve des propos tenus par PERSONNE2.).

Dans la mesure où PERSONNE1.) aurait été convoqué à un entretien préalable avec dispense de travail et avec suspension provisoire de ses accès internet et à distance, il serait logique que l'accès du requérant à sa messagerie électronique aurait été coupée temporairement.

Il ressortirait également du courrier électronique de PERSONNE2.) du 26 août 2022 qu'PERSONNE1.) devait rester à la maison la semaine prochaine en attendant l'entretien préalable permettant au requérant de prendre position par rapport aux faits lui reprochés.

Finalement, si PERSONNE1.) avait été licencié oralement le 26 août 2022, il n'aurait pas reçu de salaire après le 26 août 2022 et jusqu'à son licenciement avec effet immédiat du 9 septembre 2022.

Il appartient au salarié qui fonde sa demande sur un licenciement oral avec effet immédiat de rapporter la preuve du prétendu congédiement.

Il est de jurisprudence constante que la preuve du licenciement oral invoqué incombe au salarié (Cour d'appel du 19 avril 2007, 8e chambre, numéro 31466 du rôle ; Cour d'appel du 14 juillet 2005, 8e chambre, numéro 29120 du rôle; Cour d'appel du 23 octobre 2003, 3e chambre, numéro 26770 du rôle).

Aussi, selon la jurisprudence de la Cour d'appel, faut-il retenir certaines attitudes fautives de l'employeur comme constituant un licenciement oral à l'égard de son salarié, à savoir par exemple l'attitude de l'employeur qui enjoint à son salarié de quitter immédiatement l'établissement ou encore l'attitude de l'employeur d'imposer à son salarié un congé sans solde et d'avoir déclaré à l'époux de la salariée que « pour la suite elle devra se chercher un nouvel emploi » (Cour d'appel du 19 avril 2007, 8e chambre, numéro 31466 du rôle ; Cour d'appel du 2 février 2004, 8e chambre, numéro 26511 du rôle).

En l'espèce, le tribunal constate qu'il résulte de la lettre de convocation à l'entretien préalable du 26 août 2022 qu'PERSONNE1.) a été dispensé de toute prestation de travail dès réception du courrier de convocation et ce jusqu'à nouvel ordre.

Le courrier précise encore qu'PERSONNE1.) doit rester à disposition de la société SOCIETE1.) pour le suivi de ses dossiers si nécessaire et que les accès internet et à distance d'PERSONNE1.) seront suspendus jusqu'à nouvel ordre.

Le fait que l'accès à la boîte électronique d'PERSONNE1.) ait été bloqué le 26 août 2022 dans l'après-midi ne saurait ainsi établir qu'il y a eu licenciement oral.

Il ne résulte également pas des termes du courrier électronique de PERSONNE2.) du 26 août 2022 que la société SOCIETE1.) aurait procédé oralement au licenciement d'PERSONNE1.).

En effet, il y a lieu de constater que PERSONNE2.) indique qu'PERSONNE1.) a été convoqué à un entretien préalable et qu'en attendant qu'il puisse s'expliquer sur les faits il doit rester à la maison.

Il indique encore que la procédure a uniquement commencée.

PERSONNE1.) ne verse finalement pas de témoignage confirmant les propos de PERSONNE2.).

A défaut pour PERSONNE1.) d'établir les propos de PERSONNE2.) lors de la réunion du 26 août 2022 et à défaut de verser d'autres pièces, il y a lieu de retenir qu'il n'est pas établi qu'PERSONNE1.) a été licencié oralement le 26 août 2022.

3.2 Le licenciement avec effet immédiat du 9 septembre 2022

3.2.1 La précision des motifs

PERSONNE1.) soutient que les motifs invoqués n'auraient pas été énoncés avec la précision requise par la loi.

Il fait valoir que la société SOCIETE1.) n'aurait pas précisé l'identité du salarié ayant dénoncé sa publication du 14 août 2022, qu'elle n'aurait pas suffisamment précisé le fait reproché et qu'elle n'aurait pas fait état des conséquences de la publication.

Il fait encore valoir que la société SOCIETE1.) n'aurait pas précisé la date de publication du deuxième fait reproché ainsi que les conséquences de la publication.

La société SOCIETE1.) conteste que les faits reprochés n'auraient pas été énoncés avec la précision requise alors que les deux commentaires litigieux, xénophobe et raciste auraient été repris, dates à l'appui, dans la lettre de licenciement.

Aux termes de l'article L. 124-10 (1) du Code du travail, « Chacune des parties peut résilier le contrat 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. ».

En vertu 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. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. ».

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif. Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture; et elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner, si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir fait deux publications en date des 14 août 2022 et 22 août 2022 sur son compte MEDIA1.) qu'elle qualifie de xénophobe et raciste.

Il y a lieu de constater que les griefs invoqués ont été énoncés avec la précision requise en ce qu'ils sont dûment datés et détaillant les agissements prétendument répréhensibles d'PERSONNE1.) avec reprise des publications visées dans la lettre de licenciement permettant ainsi à PERSONNE1.) de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'effectuer son contrôle.

Les captures d'écran des publications sont en outre annexées à la lettre de licenciement.

Les motifs indiqués répondent partant aux exigences de précision de la loi et de la jurisprudence.

3.2.2 Le caractère réel et sérieux des motifs

PERSONNE1.) conteste que les propos tenus dans la publication seraient xénophobes ou racistes alors qu'il aurait simplement, en tant qu'ancien militaire, critiqué le choix de l'Allemagne de se retirer du programme tigre.

La référence au garage Gaudin viserait uniquement la coopération entre la France et l'Allemagne et ne viserait en aucun cas la société SOCIETE1.).

Il explique qu'il n'aurait pas été dans son intention de viser son employeur alors qu'il n'y aurait pas de référence expresse ou implicite à son employeur ou à un salarié dans sa publication.

Il estime qu'il n'aurait commis aucune faute professionnelle grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Quant à son commentaire sur les « africains », PERSONNE1.) fait valoir qu'il s'agirait d'une critique à l'égard d'une pétition sur la présence des troupes au Niger et non de propos racistes.

Il soutient que la société SOCIETE1.) n'établirait pas en quoi ses propos porteraient atteinte à l'image de la société SOCIETE1.) et que la sanction serait disproportionnée d'autant plus que les faits invoqués ne seraient qu'un prétexte pour se débarrasser de lui.

Il résulterait ainsi de l'offre de preuve versée en cause qu'il aurait subi des pressions de la part de PERSONNE2.) pour revenir travailler à 100% et avec un salaire réduit.

La société SOCIETE1.) fait valoir qu'il n'y aurait aucun doute quant au caractère xénophobe et raciste des propos tenus par PERSONNE1.) dans ses publications des 14 août 2022 et 22 août 2022.

Elle soutient qu'PERSONNE1.) s'attaquerait sur MEDIA1.), qui serait un réseau professionnel où sa profession au sein de la société SOCIETE1.) serait renseignée et où l'identité de son employeur serait renseignée, à un groupe de personnes, en l'espèce les allemands, qu'il qualifierait de crasseux, incapables d'apprendre et manquant de respect.

Dans la mesure où il avait, lors de ses débuts au sein de la société SOCIETE1.), sous son contrôle le centre de maintenance à ADRESSE4.) et qu'il était en contact régulier avec les salariés allemands, la société SOCIETE1.) estime qu'il serait faux d'affirmer que la publication n'était pas dirigée contre les salariés allemands de la société.

D'ailleurs, un salarié allemand de la société SOCIETE1.) aurait dénoncé la publication d'PERSONNE1.) auprès de sa hiérarchie.

Quant aux propos d'PERSONNE1.) sur les « africains », la société SOCIETE1.) soutient que les propos auraient une consonance raciste en sous-entendant qu'ils ne seraient pas les bienvenus sur le territoire français.

La société SOCIETE1.) fait encore valoir qu'PERSONNE1.) aurait violé ses obligations contractuelles en indiquant ouvertement que le système qualité aéronautique n'était pas appliqué et que le centre allemand n'était pas compétent.

Les propos tenus par PERSONNE1.) portant atteinte à l'image de la société SOCIETE1.) et étant contraire au Règlement d'Ordre Intérieur, le nom de la société étant affiché en marge de chaque commentaire, la société SOCIETE1.) conclut à voir déclarer le licenciement régulier.

Elle soutient finalement qu'il ne serait pas établi que PERSONNE2.) aurait tenté de se débarrasser d'PERSONNE1.).

Conformément à l'article L. 124-11 paragraphe (3) du Code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

En ce qui concerne ensuite le caractère sérieux du motif du licenciement, en vertu de l'article L. 124-10 (1) et (2) 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-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions de l'article L. 124-10 (1) du Code du travail tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Eu égard aux dispositions précitées, est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Un fait isolé grave, du moment qu'il est de nature à ébranler la confiance devant exister entre le salarié et son employeur, et basée sur la loyauté des parties est de nature à justifier un congédiement avec effet immédiat.

En l'espèce, il y a lieu de constater que les deux publications litigieuses ont été publiées sur le réseau MEDIA1.) qui est un réseau professionnel.

En marge de chaque publication d'PERSONNE1.) il y a la mention de sa profession et de son employeur, « Airworthiness Review Inspector chez SOCIETE1.) ».

Chaque publication d'PERSONNE1.) a ainsi un lien avec la société SOCIETE1.).

Quant à la publication du 14 août 2022, il y a lieu de constater, et ce contrairement à ce qui est retenu par PERSONNE1.), que les propos tenus visent les salariés allemands de la société et non la décision des allemands d'abandonner le programme tigre.

En effet, bien que le début du commentaire d'PERSONNE1.) puisse être en lien avec la décision de quitter le programme tigre, la suite de la publication fait référence aux fonctions d'PERSONNE1.) au sein de la société SOCIETE1.).

Il critique ouvertement la défaillance des allemands pour apprendre le système qualité en aéronautique, les traite de crasseux et fait référence au garage Gaudin.

Les propos tenus par PERSONNE1.) sont xénophobes et visent les salariés allemands de la société SOCIETE1.).

Le 17 août 2022, c'est d'ailleurs un salarié allemand de la société SOCIETE1.) qui a dénoncé les propos d'PERSONNE1.) à PERSONNE2.) dans les termes suivants :

« PERSONNE1.) recently posted comments in MEDIA1.) that are far from adequate and against the colleagues in ADRESSE4.) (especially PERSONNE3.) I guess/). A company like SOCIETE1.) shall not tolerate this and clearly advise him to stop and excuse for his behaviour. I already got some very sad comments from ADRESSE4.) and a lot of the colleagues may refuse to work with PERSONNE1.) in future. »

Quant à la publication du 22 août 2022, il y a encore lieu de constater, et ce contrairement à ce qui est soutenu par PERSONNE1.), que les propos sont racistes et visent les personnes nées ou issues du continent africain.

Les propos n'ont aucun lien avec une pétition contre la présence des troupes françaises au Niger.

Avec chaque publication xénophobe ou raciste sur MEDIA1.), le lien peut être fait avec la société SOCIETE1.), cette dernière étant énumérée en tant qu'employeur.

Il y a ainsi lieu de retenir qu'PERSONNE1.) a failli à son obligation de loyauté et de réserve, obligation de réserve dont il disposait également en tant que militaire, et que les propos tenus nuisent à l'image de la société SOCIETE1.), cette dernière y étant associée.

PERSONNE1.) n'établit finalement pas que son licenciement n'aurait été qu'un prétexte alors qu'il ne verse aucune pièce en ce sens et que l'offre de preuve par témoins formulée est à rejeter pour défaut de pertinence, le témoin proposé n'ayant pas assisté personnellement aux faits offerts en preuve.

Les faits reprochés constituant une faute professionnelle grave, il y a lieu de retenir que le licenciement avec effet immédiat est régulier.

Il échet en conséquence de débouter PERSONNE1.) de ses demandes en réparation des préjudices qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

4. Honoraires d'avocat

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 8.494,19 euros à titre de frais d'avocat exposés en relation avec le présent litige.

Eu égard à l'issue du litige, la demande d'PERSONNE1.) est à déclarer non fondée.

5. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cassation, n° 26/17, 16 mars 2017, n° 3763 du registre).

Eu égard à l'issue du litige, la demande d'PERSONNE1.) est à déclarer non fondée et le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la société SOCIETE1.) à 1.000,- euros.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme,

dit qu'il n'y a pas eu licenciement oral le 26 août 2022,

dit que le licenciement avec effet immédiat du 9 septembre 2022 est régulier et justifié,

dit non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de ses préjudices matériel et moral,

dit non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en remboursement des frais d'avocat exposés sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil,

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,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) SA une indemnité de procédure de 1.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

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

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le
_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.