

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1348/24
L-TRAV-30/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 22 AVRIL 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.), S.A.,

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., représentée aux fins de la présente procédure par Maître Marie GUEBELS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

F A I T S :

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance d'un jugement rendu par le Tribunal de ce siège le 30 octobre 2023 sous le numéro fiscal 2779/23 et dont le dispositif est conçu comme suit :

« le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la requête en la pure forme,

avant tout autre progrès en cause, admet PERSONNE1.) à établir par l'audition de :

- Monsieur PERSONNE2.), p/a SOCIETE1.) S.A.

les faits suivants :

SCAN DE L'OFFRE DE PREUVE

dit que les parties devront se charger – le cas échéant – de la convocation d'un interprète,

réserve la contre-preuve,

fixe jour, l'enquête au jeudi, 23 novembre 2023 salle JP 1.20 à 14:30 heures salle n° JP.1.20 de la Justice de Paix à Luxembourg pour entendre le témoin PERSONNE2.) ;

fixe la contre-enquête au jeudi, 21 décembre 2023 salle JP 1.20 à 14:30 heures salle n° JP.1.20 de la Justice de Paix à Luxembourg

fixe le délai endéans duquel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au jeudi, 30 novembre 2023 ;

commet la Présidente du Tribunal du travail pour procéder à ces mesures d'instruction,

fixe la continuation des débats à l'audience publique du mercredi, 10 janvier 2024 à 9:00 heures, salle n° JP.0.02, devant le Tribunal du travail, siégeant à Luxembourg, Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit;

réserve le surplus de la demande et les frais. »

et d'un jugement rendu par le Tribunal de ce siège le 29 janvier 2024 sous le numéro fiscal 356/24, et dont le dispositif est conçu comme suit :

« le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

revu le jugement du 30 octobre 2023,

avant tout autre progrès en cause, admet PERSONNE1.) à établir par l'audition de :

- Monsieur PERSONNE3.), p/a SOCIETE1.) S.A.

les faits suivants :

SCAN DE L'OFFRE DE PREUVE

dit que les parties devront se charger – le cas échéant – de la convocation d'un interprète,

réserve la contre-preuve,

fixe jour, l'enquête au mardi, 13 février 2024 salle JP 1.20 à 9:00 heures salle n° JP.1.20 de la Justice de Paix à Luxembourg ;

fixe la contre-enquête au jeudi, 7 mars 2024 salle JP 1.20 à 14:30 heures salle n° JP.1.20 de la Justice de Paix à Luxembourg

fixe le délai endéans duquel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au jeudi, 22 février 2024 ;

commet la Présidente du Tribunal du travail pour procéder à ces mesures d'instruction,

fixe la continuation des débats à l'audience publique du mercredi, le 13 mars 2024 à 9:00 heures, salle n° JP.0.02, devant le Tribunal du travail, siégeant à Luxembourg, Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit;

réserve le surplus de la demande et les frais. »

L'enquête a eu lieu le 13 février 2024 (N°553/24). Il n'y a pas eu de contre-enquête.

L'affaire fut rappelée à l'audience publique du 13 mars 2024 à laquelle l'affaire fut utilement retenue. Les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. Rappel des faits et de la procédure

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SA en qualité de « Chauffeur Cargo Junior » par contrat à durée déterminée ayant pris effet le 10 mai 2021 et devant prendre fin le 28 février 2022.

Il a été licencié avec effet immédiat par courrier du 8 octobre 2021 au motif qu'en date du 2 septembre 2021, il aurait procédé à un chargement au moyen d'un chariot élévateur sans avoir mis la ceinture de sécurité alors que le port de celle-ci était obligatoire. Il aurait par ailleurs contourné le mécanisme de sécurité qui empêche le démarrage du chariot lorsque la ceinture n'est pas bouclée en fermant celle-ci dans son dos.

Le requérant a demandé au Tribunal de déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et de condamner la société défenderesse à lui payer des dommages et intérêts chiffrés à 4.513,90 euros pour le dommage matériel et 2.000 euros pour le dommage moral. Il réclame par ailleurs une indemnité de procédure de 2.500 euros.

A l'audience des plaidoiries du 11 octobre 2023, la société SOCIETE1.) SA a reconventionnellement conclu à la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros. Par la suite, lors de l'audience du 10 janvier 2024, elle a également conclu à la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer des dommages et intérêts d'un montant de 1.000 euros du chef de procédure abusive et vexatoire.

Par un premier jugement du 30 octobre 2023, le Tribunal a écarté le moyen tiré d'une imprécision de la lettre de licenciement et il a d'ores et déjà constaté que la matérialité du reproche était établie et que la faute était suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) ayant cependant soutenu que le grief gisant à la base de son congédiement avait fait l'objet d'un avertissement oral notifié par PERSONNE2.), le CEO de la société défenderesse qui aurait par ailleurs tenu des propos s'apparentant à un pardon patronal, le Tribunal a, dans son jugement du 30 octobre 2023, admis PERSONNE1.) à prouver par l'audition du témoin PERSONNE2.) les propos tenus lors du prétendu entretien.

Comme il s'est cependant avéré par la suite que le requérant s'était trompé sur l'identité de son interlocuteur lors de l'entretien dont il a fait état, PERSONNE1.) a renoncé à l'audition de PERSONNE2.).

A l'audience du 10 janvier 2024, le requérant a maintenu ses plaidoiries quant à l'existence d'un avertissement oral, voire d'un pardon patronal, et il a conclu à l'audition de PERSONNE3.).

Par un deuxième jugement du 29 janvier 2024, le Tribunal a admis le requérant à établir sa version des faits en ce qui concerne l'entretien du 2 septembre 2021. Pour statuer ainsi, le Tribunal a retenu que la confusion commise par PERSONNE1.) quant à l'identité de la personne avec laquelle il a eu un entretien ne saurait - à elle seule - faire perdre sa pertinence à l'offre de preuve accueillie par le Tribunal dans son jugement du 30 octobre 2023.

Lors de l'enquête qui s'est déroulée le 13 février 2024, un témoin (PERSONNE3.)) a été entendu.

Il n'y a pas eu de contre-enquête.

II. Les moyens et prétentions des parties

A l'audience du 13 mars 2024, le requérant a fait plaider qu'il résultait des déclarations du témoin entendu qu'après l'entretien, PERSONNE1.) aurait repris le travail. Il est d'avis que ce fait prouverait à lui seul que la faute reprochée n'était pas de nature à ébranler immédiatement et définitivement la confiance de l'employeur de sorte qu'elle n'était pas suffisamment grave pour justifier un congédiement avec effet immédiat. Il s'y ajouterait qu'en l'espèce la faute commise trouverait sa cause dans un excès de zèle du requérant qui aurait voulu prouver à son employeur qu'il était capable de réaliser efficacement le travail qui lui était confié. D'ailleurs à l'origine, le déchargement litigieux aurait dû être effectué par 2 salariés et non pas par le seul PERSONNE1.).

La société défenderesse donne à considérer, en premier lieu, que le Tribunal a d'ores et déjà retenu que la faute reprochée au requérant était de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat. Au sujet de la seule question qui restait à toiser, à savoir si cette faute était couverte par un avertissement ou par un pardon patronal, la société SOCIETE1.) SA est d'avis qu'il résulte clairement des déclarations du témoin que son rôle se limitait à la constatation de la violation d'une règle de sécurité. PERSONNE3.) n'aurait pas eu le pouvoir de sanctionner le manquement constaté, l'entretien dont fait état PERSONNE1.) ne saurait dès lors constituer un avertissement oral. Par ailleurs, à défaut de disposer du pouvoir de sanction, le témoin n'aurait pas eu le pouvoir de pardonner non plus. La société SOCIETE1.) SA est par ailleurs d'avis que le requérant ne pouvait pas se méprendre sur la portée de l'entretien qu'il a eu avec PERSONNE3.) dans la mesure où ce dernier lui aurait clairement expliqué qu'il encourait une sanction et qu'il a même contresigné la fiche de l'entretien sur laquelle PERSONNE3.) avait coché la case « demande de sanction ».

Il y aurait dès lors lieu de constater que les faits reprochés au requérant n'ont fait l'objet ni d'un avertissement ni d'un pardon patronal en date du 2 septembre 2021 et de retenir que le licenciement avec effet immédiat notifié le 8 octobre 2021 est justifié.

III. Les motifs de la décision

Le Tribunal constate en premier lieu que le témoin entendu, PERSONNE3.), a été l'interlocuteur de PERSONNE1.) au cours de l'entretien qui s'est déroulé le 2 septembre 2021.

Ce dernier a déclaré qu'il occupait, à l'époque des faits, les fonctions de « coordinateur santé, sécurité et qualité ». Il a expliqué qu'il était « agent de constatation », que ses fonctions consistaient à constater les infractions et de les rapporter aux ressources humaines par le biais d'un document intitulé « fiche d'entretien », après avoir recueilli les explications du salarié concerné. Il a ajouté que la décision de sanction ne lui appartenait pas.

A l'instar de la société défenderesse, le Tribunal constate qu'il résulte des déclarations du témoin qu'il n'avait pas le pouvoir de sanctionner un salarié de sorte que ni l'entretien ni la rédaction de la fiche d'entretien ne sauraient constituer un avertissement. C'est également à juste titre que la société SOCIETE1.) SA fait plaider qu'à défaut d'avoir disposé du pouvoir de sanction, PERSONNE3.) n'avait pas pu exprimer de pardon patronal.

Si le témoin reconnaît qu'il a certainement essayé d'apaiser PERSONNE1.) étant donné qu'il était très anxieux afin de lui permettre de reprendre son travail et qu'il lui a également probablement dit qu'il ne fallait plus recommencer, le Tribunal constate que sur la fiche d'entretien litigieuse, PERSONNE3.) a coché la case « demande de sanction ». Or cette fiche est contresignée par le requérant. Il s'y ajoute que PERSONNE3.) a indiqué qu'il était quasiment certain d'avoir dit à PERSONNE1.) que le fait de contourner le système de sécurité en bouclant sa ceinture dans son dos constituait une faute grave et qu'il risquait de se voir infliger une sanction. Le témoin a précisé qu'en dépit du fait qu'il ne se souvenait pas des propos exacts échangés lors de cet entretien en particulier, il avait mené de nombreux entretiens de ce genre et qu'il savait parfaitement comment il procédait dans ce contexte.

Le Tribunal relève par ailleurs que sur la fiche d'entretien contresignée par le requérant la case « demande de sanction » cochée est accompagnée de l'explication suivante « En fonction de la gravité des faits, des explications fournies par le salarié et ses antécédents disciplinaires, le HR Manager et le Manager de Dpt prendront conjointement la décision du niveau de sanction approprié. L'exécution de la sanction se fera conformément aux stipulations de la MEDIA1.) ».

Il résultait dès lors non seulement des explications fournies par PERSONNE3.) lors de l'entretien, mais également des renseignements figurant sur la fiche d'entretien qui a été soumise au requérant qu'une sanction était demandée et que la décision quant à la sanction éventuellement prononcée appartenait au « HR Manager » et au « Manager de Département ».

Le Tribunal retient dès lors que la faute reprochée au requérant n'a pas pu faire l'objet d'un avertissement ni d'un pardon patronal lors de l'entretien avec PERSONNE3.) en date du 2 septembre 2021.

Il est également rappelé que dans le cadre du premier jugement du 30 octobre 2024, le Tribunal a d'ores et déjà retenu que « le fait d'attacher une ceinture de sécurité dans le dos pour déjouer un système de sécurité qui a précisément pour objet d'empêcher la conduite d'un engin sans ceinture de sécurité constitue une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat ».

Lors des plaidoiries du 13 mars 2024, le mandataire de PERSONNE1.) a soutenu que le déchargement confié au requérant aurait initialement dû être effectué par deux salariés. Cette circonstance, qui laisse par ailleurs d'être établie, est sans pertinence à défaut pour le requérant de soutenir et de prouver qu'il aurait été poussé à la faute en étant mis sous pression de réaliser seul le déchargement nécessitant en principe deux salariés dans des conditions de temps irréalistes.

Il y a partant lieu de constater que le licenciement avec effet immédiat du requérant est justifié et de débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes indemnitaires.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

Il est de principe que l'exercice d'une action en justice dégénère en faute uniquement quand elle constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou au moins une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable.

Même si les circonstances ayant entouré l'entretien du 2 septembre 2021 auraient dû permettre à PERSONNE1.) de ne pas se méprendre sur la portée de celui-ci, le Tribunal considère néanmoins que cette circonstance n'est pas suffisante, à elle seule, pour retenir que PERSONNE1.) a agi avec l'une des intentions précitées. Il y a partant lieu de débouter la société SOCIETE1.) SA de sa demande reconventionnelle tendant au paiement de dommages et intérêts du chef de procédure abusive et vexatoire.

En revanche, il y a lieu de faire droit à sa demande reconventionnelle tendant au paiement d'une indemnité de procédure étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer sa défense. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 1.000 euros.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge du requérant, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

revu les jugements du 30 octobre 2023 et du 29 janvier 2024 ;

revu le procès-verbal d'enquête du 13 février 2024 ;

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat dont a fait l'objet PERSONNE1.) ;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts des chefs de préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement de dommages et intérêts du chef de procédure abusive et vexatoire et en déboute ;

déclare fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000 euros ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) SA la somme de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure ;

laisse les frais et dépens de l'instance à la charge de PERSONNE1.).

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.