

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

Rép.No. 2490 /24  
L-TRAV-265/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**  
**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**JEUDI 11 JUILLET 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix  
Charlotte LIES  
Chris SCOTT  
Nathalie SALZIG

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Aminatou KONÉ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**l'association sans but lucratif SOCIETE1.),**

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

**PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO2.), représentée aux fins des présentes par

Maître Caroline VON DER MARCK, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

## **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 24 avril 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 25 mai 2023, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Après trois remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du mercredi, 12 juin 2024, 15 heures, salle JP.0.02.

Maître Aminatou KONÉ se présenta pour la partie demanderesse et Maître Caroline VON DER MARCK se présenta pour la partie défenderesse.

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

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

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

### **PROCEDURE**

Par une requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 24 avril 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer l'association sans but lucratif SOCIETE1.) aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement et aux fins de s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 175.136,57 euros avec les intérêts légaux à partir du licenciement sinon à partir de la réclamation formelle sinon à partir de la lettre de contestation des motifs sinon à compter de la demande en justice sinon encore à partir de la date du jugement à intervenir jusqu'à solde avec majoration de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

Enfin, PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 12 juin 2024, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 750 euros à titre d'indemnité de procédure.

## **FAITS**

PERSONNE1.) fait exposer être entré aux services de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) (ci-après association SOCIETE1.) ou employeur) en qualité d'infirmier affecté au service antenne de ADRESSE4.) aux termes d'un contrat de travail à durée déterminée prenant effet au 1<sup>er</sup> août 2008.

Suivant un avenant au contrat de travail du 29 janvier 2009, le contrat de travail a été reconduit à durée indéterminée.

Il a ensuite été nommé au poste d'adjoint au responsable de l'antenne avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2011, puis reposable de l'antenne de ADRESSE5.) avec effet au 1<sup>er</sup> octobre 2018.

Enfin, il aurait été nommé chargé de direction du service SOCIETE2.) en avril 2022.

En date du 1<sup>er</sup> juillet 2022, PERSONNE1.) a été convoqué « *de manière informelle* » à un entretien avec PERSONNE2.), directrice des soins, pour discuter des reproches. Il aurait ensuite été mis à pied.

Par un courrier du 7 juillet 2022, il a été convoqué à un entretien préalable au licenciement.

Par lettre datée du 11 juillet 2022, il a été licencié avec un délai préavis de six mois commençant à courir le 15 juillet 2022 et expirant le 14 janvier 2023, avec dispense de prestation de travail.

Suite à la demande de motifs formulée par le salarié, l'employeur, par lettre recommandée datée du 1<sup>er</sup> septembre 2022, lui a fait parvenir la lettre de motivation du licenciement.

Cette lettre de motivation du licenciement est versée en cause par le requérant en pièce 7) à laquelle le tribunal renvoie.

Par un courrier du 29 novembre 2022, PERSONNE1.), par l'intermédiaire de son mandataire ad litem, a contesté les motifs de son licenciement.

## **PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES**

En ce qui concerne son licenciement avec préavis intervenu par un courrier daté du 11 juillet 2022, PERSONNE1.) conteste en premier lieu le caractère précis de la lettre de motivation. Il critique que les motifs ne seraient pour la plupart pas datés ou situés vaguement dans le temps.

Il conteste ensuite énergiquement la réalité et le sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement qui serait basé sur les propos douteux d'une seule patiente et sur des rapports de ses ouïe-dires.

Il soulève également le caractère trop ancien de certains faits.

Selon le requérant, il n'existerait aucune preuve des accusations portées contre lui.

Il donne à considérer que durant quatorze années au service de l'association SOCIETE1.), il n'aurait jamais eu d'avertissement ni de sanction et il n'y aurait jamais eu de de plainte de patients avant son licenciement intervenu en date du 11 juillet 2022.

Il considère dès lors que le licenciement serait à considérer comme abusif et il requiert actuellement la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

- dommage matériel 20.212,80 €
- dommage moral 58.378,86 €

L'employeur conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Il conteste qu'il y ait eu mise à pied du requérant. Ce dernier se serait vu accorder un « *congé exceptionnel* » après l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

D'autre part, il fait valoir que PERSONNE1.) n'aurait pas été nommé de façon définitive en tant que « *chargé de direction du service SOCIETE2.)* » contrairement à ce que celui-ci affirme.

L'association SOCIETE1.) est d'avis que la lettre de motivation remplirait le critère de précision requis et il considère encore que les motifs invoqués à la base du licenciement de PERSONNE1.) seraient réels et sérieux.

Les faits rapportés par la patiente PERSONNE3.), à savoir l'état de dépendance affective créé dans la relation du requérant avec celle-ci auraient été de nature à anéantir la confiance qu'elle avait en lui et justifieraient le licenciement avec préavis et ce nonobstant l'ancienneté de services de quatorze ans.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, l'employeur estime qu'ils seraient établis au vu des pièces et attestations testimoniales produites en cause.

En ordre subsidiaire et pour autant que de besoin, l'employeur a formulé deux offres de preuve par témoins. La première reprend les termes du courrier des motifs et la deuxième est relative aux explications données par le requérant lors de l'entretien préalable.

Subsidiairement, en ce qui concerne les revendications financières formulées par le requérant, la société employeuse les conteste toutes tant en principe que quant au quantum.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### ***Le licenciement***

#### *Précision des motifs*

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

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.

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 est le seul support valant énonciation des motifs.

Tout d'abord, dans la lettre de motivation, l'employeur rappelle la carrière et les fonctions occupées par PERSONNE1.) depuis son embauche. Il décrit également l'objet de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) et plus particulièrement la mission du réseau d'aides et de soins HELP. Par ailleurs, sont décrites les tâches de l'infirmier et du « *responsable adjoint et responsable et d'un point de vue de la relation avec le patient* ».

A partir de la troisième page du courrier des motifs, SOCIETE1.) énonce les reproches gisant à la base du licenciement avec préavis de PERSONNE1.) qui sont relatifs à la relation entre celui-ci et une patiente appelée « *Madame PERSONNE3.)* ».

L'employeur reproche à PERSONNE1.) de s'être rendu coupable de faits qu'il qualifie d'abus de faiblesse commis envers la patiente PERSONNE3.), née en 1945.

L'employeur décrit comment il a pris connaissance de ces faits.

En date du 5 mai 2022, Madame PERSONNE3.) se serait plainte une première fois au sujet de PERSONNE1.) auprès de l'aide-soignante s'occupant d'elle, PERSONNE4.), du fait que son intérêt pour elle pendant des années n'aurait été motivé que par l'argent. En juin 2022, Madame PERSONNE3.) aurait demandé de s'entretenir avec PERSONNE5.), responsable de l'antenne aides et de soins de ADRESSE4.).

Cet entretien se serait déroulé en date du 21 juin 2022 et PERSONNE5.) en aurait rédigé un rapport. Ce rapport aurait été transmis à la direction de SOCIETE1.) et PERSONNE2.), directrice, aurait décidé de s'entretenir également avec la patiente PERSONNE3.). Cet entretien aurait eu lieu en date du DATE1.).

L'employeur décrit ensuite de façon très détaillée la situation familiale et le passé médical de la patiente PERSONNE3.), suivie par SOCIETE1.) depuis 2013. Il s'agirait d'une cliente très vulnérable. PERSONNE1.) aurait parfaitement connu le dossier de la patiente pour l'avoir suivie jusqu'en fin septembre 2018 en sa qualité d'ancien responsable de l'antenne aides et soins de ADRESSE4.).

La patiente PERSONNE3.) aurait relaté que depuis, elle serait restée en contact régulier avec PERSONNE1.). Ces contacts auraient eu lieu soit par téléphone soit par des visites à son domicile.

PERSONNE1.) l'aurait aidée et soutenue du décès de son unique fils en mars 2017 ce qui ne se serait aucunement inscrit dans ses missions alors qu'il aurait été obligé de garder une distance professionnelle avec les patients de SOCIETE1.).

A la quatrième page du courrier des motifs, l'employeur décrit un premier problème lorsque PERSONNE1.) aurait tenté de racheter le véhicule du fils décidé de PERSONNE3.) pour une somme modique.

A la même page, l'employeur reproche à PERSONNE1.) d'avoir tissé un lien avec cette patiente, dépassant le cadre de sa mission de soignant, en se rendant « *indispensable* » pour rompre la solitude de la patiente, posant « *les jalons de ce qui est devenu par la suite clairement un abus de faiblesse* ».

Dans le cadre de la relation avec madame PERSONNE3.), l'employeur reproche encore à PERSONNE1.), à partir de la cinquième page de la lettre de motivation, en résumé, les faits suivants :

- d'être passé régulièrement au domicile de la patiente pour lui apporter des présents tels que croissants, des petits plats, une bougie pour Noël, de l'avoir tuteurée, de lui avoir communiqué son adresse personnelle, d'avoir accepté de l'argent une somme de 50 euros à chacun de ses passages à son domicile lorsqu'il était encore en charge de la direction de l'antenne ADRESSE4.) ( l'employeur indique les dates de neuf passages en 2017 et deux en 2018), d'avoir continué les visites auprès de madame PERSONNE3.) après sa mutation, d'avoir accepté 2.500 euros en disant « *comme ça, je peux finir ma terrasse* »,
- d'avoir communiqué à Madame PERSONNE3.) son adresse personnelle à Noël 2020, lui permettant de rédiger un courrier au ORGANISATION1.) en date du 28 décembre 2020 dans le but de se faire léguer le capital qui serait revenu à ses héritiers en cas de décès, d'avoir, au cours de l'été 2021, accepté de l'argent à Madame PERSONNE3.) pour soi-disant un don pour une association venant en aide aux enfants d'Afrique et d'avoir argué que la somme de 200 euros n'était pas suffisante, obtenant ainsi un montant total de 500 euros,
- d'avoir obtenu la somme de de 100 euros pour la livraison d'un bouquet de fleurs au mois de mars 2022, la somme de 150 euros en échange d'un réveil qui n'était pas neuf au mois de juin 2022, de s'être fait promettre l'achat d'un Iphone en juin 2022,

Dans ce contexte, l'employeur a rappelé et cité les règles de déontologie de SOCIETE1.). Il a également indiqué que les faits reprochés constitueraient à son avis un abus de faiblesse et cité l'article 493 du Code pénal.

Le fait en relation avec le réveil aurait été le moment pour la cliente d'avertir SOCIETE1.) du comportement de PERSONNE1.). Elle aurait alors exprimé son souhait de mettre un terme à la situation. PERSONNE1.) lui aurait toujours réclamé de l'argent.

En bas de la huitième page de la lettre de motivation, il aurait demandé à PERSONNE3.) qu'elle lui donne un souvenir d'elle lorsqu'elle serait morte. Lorsqu' elle lui aurait proposé des bijoux, il aurait répondu qu'elle lui donne plutôt de l'argent.

A la septième page du courrier des motifs, l'employeur mentionne encore que PERSONNE1.) aurait parlé à PERSONNE3.) de son nouveau poste de chargé de direction au sein du service SOCIETE2.).

A la dernière page de la lettre de motivation, l'employeur relate la réaction de PERSONNE1.) lors de l'entretien préalable.

En l'espèce, à l'examen de la lettre de motivation, le tribunal retient que les fautes reprochées et les circonstances de fait ayant entouré ces fautes sont indiquées de manière circonstanciée, de sorte qu'elle répond aux exigences de précision décrites ci-dessus.

La lettre de mutation du licenciement suffit donc aux critères de précision requis par la loi, de sorte que le moyen relatif l'imprécision des motifs est à rejeter.

### *Caractère réel et sérieux des motifs invoqués*

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

PERSONNE1.) conteste l'ensemble des faits qui lui sont reprochés.

Il fait valoir que la véritable raison du licenciement résiderait dans sa promotion au poste de chargé de direction au service SOCIETE2.) en mois d'avril 2022. Par ailleurs, madame PERSONNE3.) n'aurait eu aucune connaissance de cette promotion et d'une quelconque discussion qui aurait pu avoir lieu sur son futur salaire en qualité de Chargé de direction au sein du service SOCIETE2.). Il en conclut que tous les motifs seraient dépourvus de tout caractère réel. Selon lui, PERSONNE2.), directrice, aurait pris cette situation comme une « *attaque personnelle* », ce qui aurait conduit « *entre d'autres motifs inconnus* », à cette sanction à son égard de, « *sous prétexte de faits liés à Madame PERSONNE3.)* ».

Tous les motifs liés à la patiente PERSONNE3.) seraient basés sur des ouï-dires de celle-ci, sans vérification aucune. Aucun rapport ne lui aurait été communiqué afin de lui permettre de s'expliquer et de prendre position.

Il estime qu'il n'existerait aucune preuve des propos relatés par madame PERSONNE3.) de sorte qu'il lui serait impossible de les vérifier.

Il reproche à son ancien employeur d'avoir fait une gestion non professionnelle du dossier et non respectueuse des droits du salarié et d'avoir décidé de croire PERSONNE3.) sur parole, sans même recueillir sa position alors qu'il aurait été au service de SOCIETE1.) depuis quatorze années.

Le requérant soutient avoir toujours respecté la distance professionnelle liée à sa mission de soignant et de responsable adjoint et qu'en aidant PERSONNE3.) avec les démarches lors du décès de son fils, il aurait exécuté l'ordre de son ancien responsable. Ce motif serait donc dépourvu de tout caractère réel et sérieux.

Il en serait de même en ce qui concerne le motif relatif à la vente de la voiture du fils de PERSONNE3.). Il aurait uniquement conseillé à celle-ci de contacter un garagiste.

Il conteste avec véhémence avoir reçu 50 euros lors de ses passages chez PERSONNE3.) et d'avoir accepté de l'argent à d'autres occasions.

Il n'aurait jamais tissé des liens avec PERSONNE3.) dépassant le cadre de sa mission de soignant.

De plus, lors de l'entretien préalable au licenciement PERSONNE2.) aurait reconnu madame PERSONNE3.) aurait affirmé qu'il ne lui aurait jamais rien réclamé.

Il ne serait pas non plus prouvé qu'il ait été à l'origine du courrier adressé par PERSONNE3.) à l'organisation syndicale en date du 28 décembre 2020. Il conteste avoir communiqué son adresse personnelle PERSONNE3.).

PERSONNE1.) fait encore plaider que l'employeur lui reprocherait de s'être rendu coupable d'un abus de faiblesse. Or, seule une juridiction pénale pourrait être amenée à constater la culpabilité de l'auteur d'une telle infraction et non pas un employeur.

PERSONNE1.) conteste donc l'ensemble des faits qui lui sont reprochés.

Tout d'abord, il convient d'observer qu'il n'existe aucun élément du dossier duquel il résulte que PERSONNE1.) ait fait l'objet d'une mise à pied comme il l'a affirmé dans la requête introductive d'instance.

En outre, au jour du licenciement avec préavis, PERSONNE1.) n'avait pas encore été nommé officiellement au poste de chargé de direction au service SOCIETE2.).

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur, conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

Eu égard aux contestations de la partie requérante, il appartient à l'employeur de prouver les reproches gisant à la base du licenciement avec préavis.

Afin d'établir le bien-fondé des motifs gisant à la base du congédiement de PERSONNE1.), la partie défenderesse a versé en cause le relevé des passages du requérant au domicile de la patiente PERSONNE3.) qui figure dans la lettre de motivation, le règlement de service pour le personnel de SOCIETE1.), le mail d'PERSONNE4.) adressé en date du 19 juin 2022 à PERSONNE5.) ainsi que le mail du 21 juin 2022 adressé par ce dernier à PERSONNE2.).

En outre, elle a produit le courrier adressé par PERSONNE3.) à l'organisation syndicale ORGANISATION1.) en date du 28 décembre 2020.

Finalement, elle a versé deux attestations testimoniales établies par PERSONNE2.) ainsi que par PERSONNE5.).

Dans le mail que PERSONNE4.) a adressé à PERSONNE5.) en date du 19 juin 2022, celle-ci demande d'être rappelé concernant « *PERSONNE1.)* » parce que « *Me S n en peu plus* ».

En pièce 9), la partie défenderesse a versé le courrier électronique adressé par PERSONNE5.) à PERSONNE6.), coordinatrice qualité du réseau SOCIETE1.), ayant pour objet « *entretien madame S* ».

PERSONNE5.) relate cet entretien en précisant : « *J'essaye de répéter tout ce qu'elle m'a dit sans interprétation ou jugement* ». Il y indique les faits repris dans le courrier des motifs en désignant le requérant par « X ». La copie du courriel versé en cause est pourvue d'annotations manuscrites de PERSONNE2.). Il s'agit de remarques concernant ce que madame PERSONNE3.) lui a raconté lors de lors entretien.

Il s'agit des premières constatations recueillies par deux collaborateurs de SOCIETE1.) qui a qualifié ce document (versé en pièce 9) dans la lettre de motifs de « *rapport* ».

La partie défenderesse n'a pas versé de témoignage écrit de PERSONNE4.) qui a été la première personne à laquelle la patiente PERSONNE3.) s'est confiée ni de la patiente elle-même.

En ce qui concerne les attestations testimoniales établies par PERSONNE2.) ainsi que par PERSONNE5.), elles n'ont été rédigées que deux années plus tard, en février 2024.

Aux termes de l'article 405 du Nouveau Code de procédure civile, chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoignage en justice.

Il est de jurisprudence constante qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes entendues en qualité de témoins en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité.

Les attestations testimoniales produites en cause seront examinées quant à leur caractère pertinent et concluant ainsi quant à leur objectivité.

Le tribunal, en appréciant les déclarations faites par les auteurs des attestations testimoniales, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis.

Les attestations testimoniales produites en cause répondent quant à la forme aux critères énoncés à l'article 402 du Nouveau Code de Procédure civile.

Dès lors, les attestations testimoniales produites en cause seront examinées quant à leur caractère pertinent et concluant ainsi quant à leur objectivité.

En l'occurrence, les deux témoignages écrits versés en cause émanent de personnes qui ont chacun mené de longs entretiens avec madame PERSONNE3.) et qui en relatent ses dires.

Il s'agit donc de témoignages indirects.

Il y a témoignage indirect lorsque le témoin rapporte ce qu'il a entendu dire par une autre personne ayant raconté devant lui ce qu'elle a vu ou entendu.

La jurisprudence admet en principe le témoignage indirect. En effet, les témoignages indirects sont en principe admissibles puisque la loi se remet à la prudence des juges quant aux éléments à prendre en compte pour former leur conviction.

Le fait que PERSONNE2.) et PERSONNE5.) n'ont pas assisté personnellement aux faits qui sont reprochés à PERSONNE1.) n'est dès lors pas de nature d'écarter leurs attestations.

Aussi, le témoignage indirect peut être pris en considération lorsqu'il est corroboré par d'autres éléments extrinsèques du dossier (cf. Cour d'appel, 16 février 2017, n°41108 du rôle).

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE2.) a déclaré avoir eu un entretien avec madame PERSONNE3.), née en 1945 en date du DATE1.), suite à une plainte formulée par celle-ci en date du 21 juin 2022 à PERSONNE5.), responsable d'antenne. Ce dernier lui aurait demandé de traiter la plainte de la patiente « *aux regards des faits relatés qu'il estimait particulièrement sévères d'autant qu'ils mettaient en cause l'intégrité professionnelle d'un responsable d'antenne Mr PERSONNE1.)* ».

Lors de cet entretien, madame PERSONNE3.), dont elle a révélé le nom entier et la matricule, lui aurait confié ce qui suit :

*« Madame m'explique que depuis le décès de son fils, la relation qu'elle avait et les contacts avec Mr PERSONNE1.) se sont intensifiés. Elle dit qu'il l'a beaucoup aidé pour les papiers suite au décès et il lui a rendu visite plus souvent. D'ailleurs elle précise qu'à la mort de son fils il lui a proposé qu'elle lui vende la voiture pour 1000€. Elle a refusé car elle estimait que c'était insuffisant. Un expert lui aurait*

ensuite estimé la voiture à 8000€. Elle a finalement vendu la voiture à quelqu'un d'autre. »

« En 2020, Mr PERSONNE1.) était responsable adjoint aussi il faisait pas de tournées la semaine, il travaillait au bureau, et était donc peu amené à aller faire les soins chez (madame PERSONNE3.). Par contre il y allait spontanément pour lui rendre visite et sans motif direct avec tes missions du service. Elle précise que quand il travaillait le dimanche, il lui amenait un croissant et prenait un café avec elle. Durant la semaine il lui téléphonait pour avoir de ses nouvelles. »

(madame PERSONNE3.) « vit seule, son seul enfant est décédé et elle m'explique que les visites et les attentions de Mr PERSONNE1.) la touchent beaucoup. Elle précise d'ailleurs qu'à partir de Noël 2020 ils ont pris la décision de se tutoyer. Il lui a donné son adresse personnelle. »

« Pour le réveillon 2020 elle me dit que Mr PERSONNE1.) lui a amené quelques denrées de fête et lui a offert des bougies. Elle se dit très touchée par ce geste car elle va fêter Noël seule. Pour lui témoigner sa gratitude elle lui donne 200€ dans une enveloppe en cadeau. Dans les jours qui ont suivi elle va continuer à penser à cela et de plus en plus attendrie par les gestes de Mr PERSONNE1.), elle va préparé une enveloppe avec 2500€ et les lui a remis quant il est venu. Il l'a remerciée en précisant qu'il allait pouvoir finir sa terrasse. »

« Selon (madame PERSONNE3.) c'est à partir de ce Noël 2020 que les dons d'argent ont commencé ; à chaque fois qu'il passait la voir elle lui donnait 50€. »

« En été 2021, il l'a contacté en lui disant qu'il faisait partie d'une association pour les enfants en Agrique et lui demandant de faire un geste. Elle a donné 200€ et comme il a insisté pour qu'elle donne plus, elle a ajouté 300€. Malgré la photo des enfants qu'il lui avait promise, elle ne l'a jamais eu ni même eu reçu de don pour le déduire de ses impôts. Elle pense que tout simplement il lui a menti pour lui soutirer de l'argent. »

« En mars 2022, elle tui donne 50€ pour acheter des fleurs pour son amie et de les lui déposer à ADRESSE6.). Elle lui a aussi donné 100€ pour le déplacement. En avril 2022, alors qu'elle devait être hospitalisée il lui a dit que si jamais elle devait mourir, il n'aurait aucun souvenir d'elle. Touchée à nouveau, elle lui a proposé de lui offrir un bijou ou une montre en cadeau souvenir. Il lui aurait répondu : « Non, laisse-moi de l'argent mais pas sur testament à cause des impôts. Laisse-moi une enveloppe avant de mourir. ».

« A la même période, le réveil de (madame PERSONNE3.) ne fonctionnait plus et Mr PERSONNE1.) s'est proposé de lui en acheter un autre. Selon elle, il lui a amené un réveil d'occasion qui ne marchait pas- Il ne lui a pas demandé d'argent ni fourni une facture mais elle lui a tendu 150€ et il les a tout de suite mis dans sa poche. La semaine qui précède ma visite il lui a dit : « tu m'avais dit que tu allais m'acheter le même Iphone que toi ». (madame PERSONNE3.) me certifie qu'elle ne lui a jamais dit cela. »

« Par ailleurs elle me signale également qu'elle était tellement attachée à Mr PERSONNE1.) que dans le cadre de son assurance décès auprès du

ORGANISATION1.), elle avait nommé Mr PERSONNE1.) comme bénéficiaire. Elle précise qu'elle va au plus vite faire changer cela. »

PERSONNE2.) relate encore que lors de l'entretien avec la patiente PERSONNE3.), celle-ci lui aurait dit que : « elle est révoltée et qu'elle se rend compte qu'il ne pensait qu'à l'argent. Elle veut le dire car elle est très déçue ! Elle veut que cela s'arrête ! Si il la contacte encore par téléphone elle lui raccrochera au nez et si il vient, elle ne le laissera pas entrer. Quand je lui demande si elle veut porter plainte elle me dit qu'elle ne veut « pas de Police car il n'a rien volé. »

Madame PERSONNE3.) aurait encore dit à PERSONNE2.) qu'elle serait « très affectée par la situation » et qu'elle aurait été « tellement naïve de ne pas avoir compris avant. » Par ailleurs, PERSONNE3.) aurait remarqué que : « c'est grave pour la SOCIETE3.) d'avoir des collaborateurs qui abusent des gens malades. »

Dans la dernière partie de son attestation testimoniale, PERSONNE2.) déclare avoir organisé un rendez-vous avec PERSONNE1.) le 1<sup>er</sup> juillet 2022, en présence de PERSONNE7.), PERSONNE8.) de son service, pour lui expliquer les propos de madame PERSONNE3.).

PERSONNE1.) aurait expliqué avoir beaucoup aidé madame PERSONNE3.) lors du décès de son fils, qu'il serait est passé la voir régulièrement, même après qu'il ne travaillait plus sur le secteur où la patiente réside.

PERSONNE1.) aurait nié avoir reçu de l'argent ou avoir demandé de l'argent à la patiente. Concernant le reproche en relation avec le réveil, PERSONNE2.) a déclaré que : « il confirme bien que c'est lui qui le lui a amené. Alors je lui dis que : « si elle avait besoin d'un réveil et nous avait demandé de lui en procurer un, pourquoi n'avez-vous pas appelé votre collègue responsable du secteur de Madame pour qu'il s'organise pour qu'elle aille lui en acheter un ? on lui aurait fourni la facture et elle aurait remboursé. C'est notre mission ; on fait ça souvent pour nos patients. » A cela il m'a répondu : « Je n'y ai même pas pensé. »

Pour PERSONNE2.), cette réponse de PERSONNE1.) lui aurait « illustré clairement qu'il n'avait plus la posture professionnelle requise ».

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE5.) décrit d'abord la situation de madame PERSONNE3.) et confirme ce qui se trouve énoncé à ce sujet dans la lettre de motivation. Il déclare ensuite que PERSONNE3.) se serait beaucoup plaint de solitude et que, sur le plan cognitif, elle aurait toujours fait preuve de bonnes capacités.

PERSONNE5.) déclare avoir appris par PERSONNE4.) que PERSONNE1.) aurait rendu régulièrement visite à PERSONNE3.) et lui aurait demandé de l'argent. PERSONNE3.) aurait voulu mettre fin à cette relation « mais a peur et ne compte pas porter plainte à la police ». PERSONNE3.) n'aurait d'abord pas voulu que PERSONNE5.) soit mis au courant. PERSONNE4.) aurait pleuré en racontant à PERSONNE5.) ce qui s'était passé.

Une ou deux semaines après, PERSONNE3.) aurait appelé la « *helpline* » et demandé à parler à PERSONNE4.) « *semblait pleurer au téléphone* » et aurait dit que PERSONNE1.) aurait sonné à sa porte mais elle ne lui aurait pas ouvert. PERSONNE4.) se serait rendue auprès de PERSONNE3.) et celle-ci aurait accepté de parler à PERSONNE5.).

Une entrevue a eu lieu le 21 juin 2022 au domicile de la patiente et a duré environ une heure et demie. Le soir-même, PERSONNE5.) aurait envoyé un « *rapport* » à PERSONNE6.), coordinatrice qualité du réseau. PERSONNE5.) se réfère à son « *rapport* » dressé le même jour de l'échange, lorsque « *les informations étaient encore fraîches dans ma tête* ».

Il s'agit en l'occurrence du mail adressé par PERSONNE5.) à PERSONNE6.) en date du 21 juin 2022, versé en pièce 9) par la partie défenderesse.

Concernant la vente de la voiture ayant appartenu au fils décédé de PERSONNE3.), PERSONNE5.) a déclaré que : « *Quand le fils de madame est décédé, madame voulait vendre sa voiture. PERSONNE1.) lui aurait dit : tu vends moi ma voiture et je te donne 1000 euros.* » Jugeant la somme insuffisante, PERSONNE3.) aurait fait évaluer la voiture par un expert qui l'aurait estimée à 8.000 euros et elle l'aurait vendue à une autre personne.

A Noël 2020, PERSONNE1.) serait venu rendre visite à PERSONNE3.) en lui apportant « *un gâteau et autres petites choses* ». PERSONNE3.) aurait été très émue et « *pour cette occasion, elle lui aurait donné tout l'argent en espèces qu'elle avait à la maison (au tour de 2500 euros selon madame). PERSONNE1.) aurait remercié en disant « comme ça je peux finir ma terrasse* ».

En été 2021, PERSONNE1.) aurait dit à PERSONNE3.) qu'il ferait partie d'une association aidant les enfants en Afrique. Il lui aurait demandé « *de faire un petit geste* ». PERSONNE3.) lui aurait remis 200 euros en espèces et PERSONNE1.) aurait dit que « *ce n'est pas un petit geste* ». PERSONNE3.) aurait ajouté encore 300 euros. PERSONNE1.) aurait promis à PERSONNE3.) de lui montrer des photos des enfants africains ce qu'il n'aurait cependant jamais fait.

En mars 2022, PERSONNE3.) aurait donné à PERSONNE1.) 50 euros pour qu'il achète un bouquet de fleurs pour déposer sur la tombe de son fils. Comme il aurait dû se rendre à ADRESSE6.), elle lui aurait remis 100 euros.

En juin 2022, PERSONNE1.) aurait apporté un réveil d'occasion à PERSONNE3.) parce que sien ne fonctionnait plus. « *A cette occasion madame lui avait donné 150 euros. Elle dit que PERSONNE1.) ne lui a pas réclamé les 150 euros mais il les avait empoché sans hésiter. « il les a mis tout de suite dans sa poche* ».

Également en juin 2022, PERSONNE1.) aurait dit à PERSONNE3.) : « *J. tu ne m'as pas dit que tu allais m'acheter un iPhone comme le tien ? Madame S dit ne pas se souvenir d'avoir promis un iPhone à qui que ce soit.* »

Il lui aurait encore proposé d'acheter un climatiseur ce que madame PERSONNE3.) n'aurait pas voulu.

PERSONNE5.) énumère encore quelques incidents dont il ne connaît pas la date et qui ne se retrouvent pas tous dans lettre motivation.

Quant au point relatif à l'ORGANISATION1.), PERSONNE5.) a déclaré que : « *Madame S était membre à ORGANISATION1.) et selon ses dires elle aurait droit à 2.500 euros en cas de décès. Pour cela elle a dû envoyer une lettre nommant le bénéficiaire des 2.500 euros. Selon elle, PERSONNE1.) a été renseigné comme le bénéficiaire.* »

Cette émettre, datée du 28 décembre 2020, est versée par la partie défenderesse en pièce 10). PERSONNE3.) y informe l'organisation syndicale ORGANISATION1.) de ses « *dernières volontés* » consistant à léguer le forfait dû en cas de son décès à PERSONNE1.) avec indications de l'adresse privée de celui-ci.

PERSONNE3.) aurait montré cette lettre à PERSONNE5.) lors de leur entrevue en date du 27 juin 2022.

A la dernière page de son attestation testimoniale, PERSONNE5.) relate encore les faits suivants :

« *PERSONNE1.) aurait dit à madame S « Quand tu seras morte, je n'aurait aucun souvenir de toi » Madame S lui a répondu « tu veux quoi comme souvenir ? Un bracelet ? » PERSONNE1.) a répondu « Non, je n'aime pas les bracelets, donne moi plutôt de l'argent.* »

Par ailleurs, PERSONNE3.) aurait dit à PERSONNE5.) lors de leur entrevue que PERSONNE1.) n'aurait parlé que de l'argent lors de ses visites auprès de PERSONNE3.). Elle aurait fini par se demander comment elle a pu être aussi naïve et qu'elle aurait voulu « *que ça s'arrête* ». PERSONNE3.) aurait indiqué que lorsque PERSONNE1.) était encore à l'antenne ADRESSE4.) elle lui aurait remis 50 euros à chaque visite.

PERSONNE3.) aurait encore indiqué à PERSONNE5.) que « *cette situation me fait beaucoup de peine, mais je ne veux pas impliquer la police ni les tribunaux car il a une famille.* »

Après le « *coup du réveil* », PERSONNE3.) aurait été prête à prendre un taxi pour aller voir la direction, mais elle n'aurait plus eu la force pour sortir.

En ce qui concerne la réalité des motifs, le tribunal retient qu'ils se trouvent établis au vu des éléments analysés ci-avant.

Les attestations testimoniales établies par PERSONNE2.) et PERSONNE5.) sont concordantes et leur contenu est crédible et elles sont encore corroborées par les pièces du dossier versées par la partie défenderesse, notamment les pièces 6), 8), 9) et 10).

PERSONNE1.) a émis de nombreuses contestations concernant les reproches contenus dans la lettre de motivation, mais il reste en défaut de justifier ces contestations.

Ainsi notamment il a affirmé avoir aidé PERSONNE3.) avec les démarches au moment du décès de son fils en exécuté l'ordre de son ancien responsable. Or, il reste en défaut d'indiquer le nom de cet ancien responsable.

D'autre part, il a contesté avoir donné son adresse privée à PERSONNE3.). Il ne donne cependant aucune explication comment PERSONNE3.) a obtenu son adresse personnelle puisqu'elle l'a marquée dans son courrier du 28 décembre 2020 adressé à l'organisation syndicale ORGANISATION1.).

Il appert certes du témoignage de PERSONNE2.) que PERSONNE3.) a été reconnaissante des visites et de l'aide de PERSONNE1.) jusqu'à un certain moment en juin 2022, qu'ils se sont tutoyés et qu'elle lui a remis des sommes d'argent volontairement.

Même si les éléments du dossier ne sont pas suffisants pour permettre de conclure à un abus de faiblesse (fait grave qui aurait pu justifier un licenciement avec effet immédiat), il n'en demeure pas moins que par son comportement prédécrit, PERSONNE1.) n'a pas respecté les dispositions relatives à la déontologie professionnelle du règlement de service pour le personnel de SOCIETE1.), notamment l'article 14 cité dans la lettre de motivation (interdiction stricte d'accepter de la part des personnes prises en charge des avantages d'ordre matériel quelconque tant en ce qui concerne les avantages effectifs qu'en ce qui concerne des avantages futurs) de même que l'article 13 selon lequel le salarié doit s'acquitter de ses obligations professionnelles avec intégrité et ne doit pas abuser de la confiance de la personne prise en charge.

PERSONNE1.) aurait dû garder une distance professionnelle à l'égard de PERSONNE3.) et en aucun cas accepter de l'argent de celle-ci.

L'association SOCIETE1.) ne saurait tolérer ce comportement d'un salarié qui a par cette attitude fautive et en violation des obligations découlant du contrat de travail et du règlement de service pour le personnel, ébranlé la confiance qui doit exister entre le salarié et l'employeur.

Ce comportement est encore de nature à porter atteinte à la réputation de l'association SOCIETE1.).

Dans ces conditions, sans qu'il n'y ait lieu de recourir à une mesure d'instruction supplémentaire, le tribunal ne peut que constater que le licenciement avec préavis intervenu le 11 juillet 2022 à l'égard de PERSONNE1.) est justifié, malgré son ancienneté de service élevée, de sorte qu'il est à débouter de sa demande en indemnisation des préjudices matériel et moral subi.

#### *Indemnités de procédure*

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Cette demande est à rejeter vu de l'issue du litige.

La partie défenderesse a de son côté formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 750 euros contre le requérant.

Il y a cependant lieu de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la partie défenderesse alors qu'elle reste en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens.

## **PAR CES MOTIFS:**

**le tribunal du travail de Luxembourg**

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

**reçoit** la demande en la pure forme;

**se déclare** compétent pour en connaître;

**déclare justifié** le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 11 juillet 2022;

**rejette** les demandes de PERSONNE1.) tendant à l'obtention de dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral;

**déclare non fondées** les demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure;

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Simone PELLE**

**s. Nathalie SALZIG**