

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3315 / 24
L-TRAV-71/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 31 OCTOBRE 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Bob SERRES
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Claude DERBAL, avocat à la Cour, demeurant à L-1648 Luxembourg, 38, Place Guillaume II,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Claude DERBAL, avocat à la Cour, assisté par Maître Parisa ABYARJOU, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme 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 DÉFENDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'Avocats GROSS & Associés s.à r.l., inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de et à Luxembourg sous le numéro B250053, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Franck SIMANS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître David GROSS, avocat à la Cour, les deux demeurant à la même adresse,

en présence de

I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, inscrite au Barreau de Luxembourg, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B265322, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Deborah HOPP, avocat, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, les deux demeurant à la même adresse.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 2 février 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 7 mars 2024 à 9 heures, salle JP.0.02.

Après deux remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 10 octobre 2024 à 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Claude DERBAL, assisté par Maître Parisa ABYARJOU, se présenta pour la partie demanderesse, Maître Franck SIMANS se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Déborah HOPP représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG.

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

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

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 2 février 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de ce siège pour s'y entendre déclarer abusifs le licenciement avec effet immédiat comme la mise à pied et pour y s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 42.000 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

L'exécution provisoire d'un jugement à intervenir est également sollicitée.

PERSONNE1.) demande encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.510 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 10 octobre 2024, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

Suivant ses conclusions présentées à l'audience du 10 octobre 2024, il a demandé la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui payer la somme de 20.514,22 euros avec les intérêts légaux tels que de droit.

FAITS

Suivant un contrat de travail à durée déterminée, PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) avec effet au 27 septembre 2021. Les parties ont est ensuite conclu un contrat de travail à durée indéterminée en date du 21 mars 2022.

PERSONNE1.) a été occupé en la qualité de chauffeur d'autobus et d'autocar.

Pour la durée du 15 juillet 2023 au 15 janvier 2023, il s'est trouvé en congé parental à temps plein.

Par lettre recommandée datée du 21 juin 2023, il a fait l'objet d'une mise à pied conservatoire avec effet immédiat.

Par lettre recommandée datée du 18 juillet 2023, il a été licencié avec effet immédiat.

Cette lettre de licenciement est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier recommandé de l'organisation syndicale SOCIETE2.) du 29 août 2023 et par un courrier recommandé du 24 octobre 2023 de son mandataire ad litem, PERSONNE1.) a contesté le licenciement intervenu.

MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) conteste le caractère réel et sérieux de même que la gravité des motifs invoqués par son ancien employeur dans la lettre de licenciement.

En outre, il estime que l'employeur serait forclos à faire valoir dans le courrier de licenciement du 18 juillet 2023 les faits datant du 19 juin 2023 et ayant fait l'objet d'une mise à pied conservatoire le 21 juin 2023.

Il considère donc que les motifs manqueraient de précision et ne reposeraient sur aucune cause réelle et sérieuse et il est d'avis n'avoir commis aucune faute rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

PERSONNE1.) conclut au caractère abusif du licenciement et à la condamnation de l'employeur à lui payer les montants tels qu'ils ressortent de son décompte actualisé :

• indemnité de préavis	8.102,66 €
• préjudice matériel	11.896,42 €
• préjudice moral	10.000,00 €
• indemnité jours de congés non pris	p.m.

La société SOCIETE1.) conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Elle est d'avis avoir respecté le délai d'un mois pour invoquer la faute grave étant donné qu'après la mise à pied à titre conservatoire du requérant, celui-ci se serait trouvé en incapacité de travail. Le délai aurait donc été suspendu pendant la maladie du salarié.

Elle considère par ailleurs que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement du 18 juillet 2023 seraient précis et suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat du requérant.

Afin d'établir le bien-fondé des motifs énoncés dans la lettre de licenciement, la partie défenderesse verse en cause, parmi ses pièces, des attestations testimoniales.

En ordre subsidiaire et pour autant que de besoin, elle a formulé une offre de preuve qui reprend les termes de la lettre de licenciement.

Enfin, quant aux montants réclamés par le requérant à titre d'indemnisation de ses préjudices subis, la partie défenderesse les conteste tant dans leur principe que quant à leur quantum.

Concernant l'indemnité pour jours de congés non pris, la partie défenderesse demande qu'elle soit déclarée irrecevable pour ne pas être chiffrée.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant au licenciement

Précision de la lettre de licenciement

Aux termes de l'article L. 124-10 du Code de 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.

Cette précision doit répondre à plusieurs exigences, à savoir:

- elle doit 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 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;
- elle doit 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.

En l'espèce, l'employeur expose dans le courrier de congédiement du 18 juillet 2023, en résumé, que le mécanicien PERSONNE2.) a constaté des dégâts sur un autobus et que des vérifications concernant l'origine des dégâts ont été entreprises. Il est expliqué qu'un autocollant « *registered* » a été apposé à côté des dégâts, mais qu'aucun accident n'avait été signalé auprès du bureau de disposition.

L'employeur décrit comment il a découvert que le bus, conduit par le requérant, n'était pas endommagé « *au coin arrière gauche* » le matin du 19 juin 2023 mais que le même jour, en fin d'après-midi, il a présenté des dégâts à cet endroit.

Il est ensuite reproché au requérant de ne pas avoir signalé l'accident et d'avoir tenté de le dissimuler à l'employeur.

En l'espèce, l'employeur décrit de façon suffisamment précise la faute qu'il reproche au requérant et dans quelles circonstances il l'a découverte.

A l'examen de la lettre de licenciement, il convient de retenir qu'elle énonce de façon circonstanciée les faits reprochés au requérant qui sont datés et qui sont documentés par trois annexes.

Les reproches ainsi formulés précisent les noms des personnes impliquées et les dates et les circonstances ainsi que la raison pour laquelle ces faits sont considérés comme ayant un caractère de gravité de nature à justifier un licenciement pour l'employeur.

L'énoncé des motifs fournis par la société employeuse est donc suffisamment précis pour permettre au salarié de l'identifier et au juge de contrôler l'identité du motif de licenciement par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

Dès lors, la lettre de licenciement du 18 juillet 2023 émanant de la société SOCIETE1.) revêt le caractère de précision requis par la loi.

Réalité et gravité des motifs

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 du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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

En outre, en application de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui les

invoque en a eu connaissance, à moins que ces faits n'aient donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Ce délai n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Quant au moyen de tardiveté de l'employeur à invoquer les faits du 19 juin 2023 à la base du licenciement soulevé par le requérant, il y a lieu de se référer à l'article L.124-10 (6) du Code du travail précité.

Ce délai d'un mois est cependant suspendu lorsque l'employeur n'est pas en droit de licencier parce que le salarié bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement. Le délai d'un mois est en effet suspendu pendant l'arrêt de maladie du salarié et reprend à courir au moment où l'employeur recouvre son droit de licencier.

Ainsi, l'interdiction absolue, mais temporaire, de notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, même pour motif grave, pendant son incapacité de travail édictée par l'article L.121-6 (3) du Code du travail ne saurait avoir pour conséquence de priver l'employeur définitivement de son droit de licenciement pour motif grave à défaut d'avoir pu, en raison de la susdite interdiction légale, procéder à la résiliation du contrat de travail endéans le délai d'un mois à partir des faits qui en constituent la cause ou du jour où il en a eu connaissance, la suspension du droit de licencier édictée par l'article L.121-6 (3) comporte nécessairement une suspension corrélative de ce délai.

En l'espèce, compte tenu des arrêts de la maladie successifs du requérant, versés par la partie défenderesse, le délai d'un mois a été suspendu pendant la période du 21 juin 2023 au 14 juillet 2023.

Compte tenu de la suspension du délai d'un mois jusqu'au 14 juillet 2023, le délai d'un mois a bien été respecté par l'employeur.

PERSONNE1.) ne conteste pas avoir endommagé l'autobus immatriculé NUMERO2.), mais il soutient avoir voulu signaler l'incident, mais que, en raison de son planning, le bureau de disposition n'aurait pas été ouvert au moment de son passage sur le site de l'entreprise employeuse.

Il conteste surtout énergiquement avoir eu la volonté de dissimuler l'accident et d'avoir déplacé le sticker à l'arrière du bus.

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

La société SOCIETE1.) a soumis au tribunal du travail des attestations testimoniales établies par PERSONNE3.), PERSONNE4.) et PERSONNE2.).

PERSONNE1.) a demandé le rejet de l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE4.) au motif qu'il serait un des administrateurs de la société employeuse. En cette qualité, il signerait également des courriers pour le compte de la société SOCIETE1.) tel celui versé en pièce 8).

Il estime que PERSONNE4.) représenterait donc la société employeuse.

La partie défenderesse fait répliquer que PERSONNE4.) ne serait pas l'administrateur-délégué de la société SOCIETE1.) et ne serait dès lors pas à considérer comme partie en cause.

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.

La capacité de témoigner est la règle et l'incapacité de témoigner l'exception.

En ce qui concerne la recevabilité de l'attestation testimoniale établie par PERSONNE4.), il convient de rappeler qu'en principe, dans les sociétés anonymes, l'organe représentatif de la société est le conseil d'administration et le membre individuel n'a pas le pouvoir de représentation, sauf s'il s'agit de l'administrateur-délégué qui a le pouvoir de représenter seul la société.

Il résulte des pièces du dossier que PERSONNE4.) est l'un des trois administrateurs de la société anonyme SOCIETE1.). PERSONNE5.) est l'administrateur-délégué de la société.

Dès lors, PERSONNE4.) n'étant pas administrateur-délégué et n'a pas le pouvoir de représenter seul la société défenderesse en justice, de sorte qu'il y a lieu de prendre en considération son témoignage. (cf. Cour d'appel, 4.12.2014, n°38617 + 38956 du rôle).

PERSONNE1.) a encore fait plaider que la société SOCIETE1.) n'aurait pas disposé de l'autorisation de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) pour installer une caméra de vidéosurveillance dans l'enceinte de l'entreprise. Les salariés n'auraient pas été informés de la présence d'une telle caméra. Il en déduit que l'employeur ne saurait se prévaloir des enregistrements à titre de preuve.

La partie défenderesse a fait répliquer qu'elle n'aurait pas besoin de disposer d'une telle autorisation DE LA CNPD et que cet argument ne serait par ailleurs pas pertinent dans la mesure où que le requérant reconnaît avoir causé des dégâts au bus.

En l'occurrence, il y a lieu de constater d'une part que la société SOCIETE1.) ne verse aucune image issue de la caméra de vidéosurveillance pour prouver les faits à la base du licenciement du requérant.

Il a uniquement produit en cause des photos, annexés à la lettre de licenciement, qui font apparaître un morceau de carrosserie blanche présentant des dégâts et un autocollant avec la mention « *registered* ».

Ces photos n'ont cependant aucune force probante alors qu'il n'en résulte pas qu'elles montrent le bus immatriculé NUMERO2.).

Aucun enregistrement ou photo faisant apparaître le requérant n'a été versé en cause.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur a indiqué que PERSONNE3.) a visionné des enregistrements de l'autobus immatriculé NUMERO2.) se trouvant sur le site de la société employeuse.

Tant PERSONNE3.) que PERSONNE4.) font état, dans leurs attestations testimoniales, de ce qu'ils ont consulté les enregistrements.

Néanmoins, il ressort de leurs déclarations écrites qu'ils ont uniquement visionné des images de l'autobus immatriculé NUMERO2.).

PERSONNE1.) a d'ailleurs admis avoir eu un accident avec ledit autobus et être à l'origine des dégâts au côté arrière gauche.

Il s'ensuit que le moyen tiré d'une violation des dispositions relative au traitement des données à caractère personnel n'est pas pertinent et est à écarter.

En l'espèce, toutes les attestations testimoniales produites en cause par la partie défenderesse répondent quant à la forme aux critères énoncés à l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

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

L'attestation testimoniale et l'audition de témoins sont deux modes de preuve équivalents.

Par ailleurs, le tribunal ne prendra en considération que les déclarations qui sont pertinentes pour la solution du litige, c'est-dire celles qui concernent les motifs du licenciement. Si les auteurs des attestations testimoniales mentionnent d'autres faits que celles faisant l'objet de la lettre de motivation, il n'en sera pas tenu compte.

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

Aussi faut-il encore ajouter que l'attestation testimoniale doit comporter obligatoirement la mention que les auteurs ont connaissance qu'ils risquent de s'exposer à des sanctions pénales en cas de l'établissement d'une fausse attestation.

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

Le témoin PERSONNE3.) déclare ce qui suit : « *Le 20 juin 2023, je me trouvais à mon poste de travail, le bureau de disposition de SOCIETE1.) S.A., et Monsieur*

PERSONNE2.) s'est approché du guichet pour me demander si j'avais été informé d'un accident survenu sur le côté gauche du bus NUMERO2.).

Comme tout accident doit être signalé immédiatement au service permanence, le cas échéant, au service de disposition, et que je n'avais pas été informé, cela m'a intrigué et m'a poussé à réaliser des recherches. »

Il relate ensuite avoir consulté « les vidéos du site » et avoir constaté « que le véhicule NUMERO2.) avait quitté le dépôt le 19 juin 2023 à 6h48 intact, c'est-à-dire sans impact sur l'arrière gauche, et était revenu au dépôt en fin de service avec des traces d'impact bien visibles sur l'arrière gauche. »

En outre, PERSONNE3.) a constaté « que le bus présentait un impact à l'arrière gauche et qu'un sticker « registered » avait été apposée à l'arrière, indiquant l'accident. En d'autres termes, le matin, l'autobus ne présentait aucune trace et au retour, à la fin du service, les marques d'accident étaient visibles et un autocollant avait été apposé. »

Par ailleurs, PERSONNE1.) aurait été le seul chauffeur du bus NUMERO2.) le jour en question, ce qui n'a d'ailleurs pas fait l'objet de contestations et ce qui se trouve encore confirmé par le témoignage de PERSONNE4.).

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE4.) a déclaré ce qui suit: « Le 20 juin 2023 vers 15h45, je chef mécanicien PERSONNE2.) a demandé à l'équipe de la disposition de SOCIETE1.), c'est-à-dire M. PERSONNE3.), M. PERSONNE6.) et moi-même, si nous avons connaissance d'un dégât causé par un accident, à l'arrière gauche du bus NUMERO2.). Comme nous ne savions absolument rien de ce dégât, M. PERSONNE2.) a été très étonné car un autocollant que nous avons développé et qui est collé sur les bus en cas de dégâts identifiés se trouvait sur ce dégât. Son étonnement s'explique par le fait que seules deux personnes dans l'entreprise ont accès à ces autocollants, à savoir lui et moi-même. Comme ni lui ni moi n'avions apposé ce sticker, nous sommes allés au fond des choses. »

Les enregistrements de la caméra de surveillance extérieure auraient « clairement montré que le bus n'avait pas été endommagé à l'arrière gauche lorsqu'il a quitté le dépôt le lundi matin ». Le soir, l'autobus aurait présenté les traces d'un accident.

PERSONNE1.) n'aurait « informé personne dans l'entreprise » qu'il avait eu un accident. Le mardi 20 juin 2023, en retournant au dépôt à environ 15.35 heures, il n'aurait toujours pas signalé cet accident.

PERSONNE4.) décrit qu'il a examiné le bus avec un mécanicien de l'entreprise, PERSONNE7.), « pour voir pourquoi un autocollant indiquant que l'accident avait été signalé se trouvait sur ce dégât que nous ne connaissions pas. »

Il déclare avoir remarqué toute de suite ce qui suit : « le dessous de l'autocollant était sale et qu'il y avait même des empreintes digitales. Quelqu'un avait décollé cet autocollant d'un autre endroit et l'avait collé sur le nouveau dégât pour le dissimuler. Nous avons aussi rapidement trouvé l'endroit où l'autocollant

manquait sur le côté droit du bus. Il s'agissait d'un accident datant du 05 mai 2022 qui n'avait pas encore été réparé. »

Il déduit que, comme le bus était sorti indemne le lundi matin du 19.06.2023 et était rentré endommagé le soir du même jour, que PERSONNE1.) était le seul conducteur à avoir roulé le bus, *« il ne pouvait être personne d'autre que lui-même qui avait causé l'accident et mis l'autocollant retiré de l'autre côté du bus. »*

Pour PERSONNE4.) et pour l'associé-gérant PERSONNE8.), *« il s'agissait d'une rupture de confiance manifeste de la part de PERSONNE1.) à notre égard. »*

En date du 21 juin 2023, PERSONNE1.) aurait été confronté aux faits constatés et il aurait tout de suite *« reconnu avoir provoqué l'accident et avoir enlevé l'autocollant sur le côté droit du bus pour le coller sur le côté gauche. »* Il se serait excusé *« pour son comportement et a pensé que t'affaire était ainsi réglée. »*

PERSONNE4.) poursuit qu'ils auraient fait comprendre à PERSONNE1.) que non seulement, il aurait non seulement voulu dissimuler l'accident et les dégâts *« mais qu'il voulait faire porter la responsabilité à tous ses collègues si nous ne trouvions pas qui était en cause de l'accident. »*

PERSONNE1.) aurait répondu ne pas avoir voulu donner une mauvaise image alors qu'il aurait déjà eu un *« accident similaire »* au mois de mars.

PERSONNE2.), mécanicien, déclare dans son attestation écrite que : *« Am Nachmittag des 20.06.2023 (ca 16 Uhr) ging ich seitlich des Busses mit dem Kennzeichen NUMERO2.) entlang und entdeckte auf der linken Seite im Heckbereich einen frisch aussehenden Unfallschaden, welche durch einen unserer „Registered“ Aufkleber, auf welche nur PERSONNE4.) und ich Zugriff haben, gekennzeichnet war. Zudem fiel mir auf, dass auf der rechten Seite des Busses einer dieser Aufkleber flehte, welchem ich zuvor dorthin geklebt hatte, um einen Schaden zu markieren, welcher mir gemeldet worden war. Anschließend ging ich zum Dispo Büro, um zu fragen, auf der linken Seite jemanden bekannt ist (da er markiert war, mir jedoch unbekannt vorkam) oder gemeldet wurde, da ich den Bus einige Tage zuvor noch ohne Beschädigung gesehen habe. Der Schaden war niemandem bekannt. »*

En l'espèce, il est acquis en cause qu'en date du 19 juin 2023, PERSONNE1.) a eu un accrochage avec l'autobus immatriculé NUMERO2.). Au lieu de signaler l'incident immédiatement à son supérieur hiérarchique tel que prévu dans le Règlement d'ordre intérieur de la société employeuse, il a laissé passer le temps jusqu'à ce que l'employeur, ayant constaté les dégâts, le confronte avec les faits le 21 juin 2023.

L'explication du requérant selon lesquelles il aurait eu l'intention de déclarer l'accident, mais que les bureaux auraient été fermés tôt le matin quand il a commencé son poste et en fin de l'après-midi à son retour, ne sont pas crédibles alors qu'il aurait, à chaque moment de la journée, pu le signaler par téléphone ou par mail comme l'a fait un collègue de travail tel que cela ressort de la pièce 13) de la partie défenderesse.

Il s'y ajoute que l'autocollant « *registered* » n'a pu être déplacé que par le requérant puisqu'il était le seul chauffeur ayant conduit l'autobus entre le 19 et le 21 juin 2023 et le seul à avoir connaissance de l'endroit des dégâts.

Par ailleurs, personne d'autre n'y aurait eu un quelconque intérêt de le faire.

Le requérant est donc non seulement resté en défaut d'informer l'employeur de l'accident qu'il a eu, mais de plus, il a tenté de le dissimuler.

Dès lors, à l'analyse de l'ensemble des éléments du dossier soumis à l'appréciation du tribunal, il y a lieu de constater que les faits reprochés à PERSONNE1.) résultent d'ores et déjà à suffisance des éléments acquis au dossier, de sorte qu'il n'y a pas lieu de recourir à une mesure d'instruction supplémentaire.

Il convient encore de conclure que le comportement fautif de PERSONNE1.), quoique constituant un fait isolé, est de nature à ébranler de façon définitive la confiance de l'employeur en son salarié, de sorte que le maintien des relations de travail entre parties était immédiatement et définitivement compromis.

Ce fait est suffisamment grave pour justifier son renvoi avec effet immédiat, alors que l'employeur ne pouvait plus lui faire confiance.

En conséquence, le licenciement avec effet immédiat, intervenu le 18 juillet 2023, est fondé et justifié, de sorte que les demandes en indemnisation des dommages moral et matériel et la demande à titre d'indemnité compensatrice de préavis sont non fondées.

Quant aux autres demandes

Indemnité pour jours de congés non pris

Dans sa requête introductive d'instance et dans son décompte actualisé, PERSONNE1.) a sollicité une indemnité pour jours de congé non pris, évaluée « *pour mémoire* ».

La partie défenderesse conclut à l'irrecevabilité de cette demande au motif qu'elle n'est pas chiffrée et donc indéterminée.

N'ayant pas précisé ni dans la requête ni lors des débats à l'audience du 10 octobre 2024 le montant réclamé ou le nombre de jours de congé auxquels il aurait le cas échéant encore droit, cette demande est à considérer comme une demande indéterminée qui est à déclarer irrecevable.

Indemnités de procédure

PERSONNE1.) a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 3.510 euros contre son ancien employeur.

Il y a lieu de rejeter sa demande en allocation d'une indemnité de procédure au vu de l'issue du litige.

De son côté, la partie défenderesse a formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure contre le requérant.

Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné qu'elle n'a pas établi l'iniquité requise.

En ce qui concerne le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg

Il résulte des conclusions soumises à l'audience du 10 octobre 2024 au tribunal du travail que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a demandé acte qu'il demande la partie mal fondée au litige à lui régler la somme de 20.514,22 € à titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.).

L'article L.521-4 (6) du Code du travail dispose que « *le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou moral ou des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision* ».

En l'espèce, il résulte des pièces versées que l'État du Grand-Duché de Luxembourg a versé le montant de 20.514,22 euros à titre d'indemnités de chômage brutes à PERSONNE1.).

Sa demande en remboursement est dès lors à déclarer fondée pour ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 10 octobre 2024, date de présentation de la demande en justice.

PERSONNE1.) a demandé, pour le cas où il serait tenu au remboursement, à bénéficier d'une dispense à rembourser ce montant sinon de le réduire sinon encore à se voir accorder un échelonnement de paiement.

Le juge peut, accorder des délais modérés de paiement au débiteur. Il s'agit d'une faveur dont se trouve gratifié le débiteur, le créancier étant présumé avoir formulé une demande de paiement immédiat. La partie de phrase « *le cas échéant de façon échelonnée* » de l'article L. 521-4 (6) du Code de travail est une expression de cette faculté donnée au juge.

Eu égard aux circonstances de l'espèce, il y a lieu de faire droit à la demande d'échelonnement du remboursement de la somme de 20.514,22 euros.

Il y a dès lors lieu de décider que PERSONNE1.) est admis à procéder par des paiements mensuels de 500 euros jusqu'à solde.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, de son recours;

déclare irrecevable la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire pour jours de congés non pris;

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) intervenu le 18 juillet 2023;

déclare non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral, partant en déboute;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, contre PERSONNE1.) pour le montant de 20.514,22 euros;

en conséquence:

condamne PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, la somme de 20.514,22 € (vingt mille cinq cent quatorze euros et vingt-deux cents) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, 10 octobre 2024, jusqu'à solde;

admet PERSONNE1.) à s'acquitter dudit montant par des paiements échelonnés de 500,00 € (cinq cent euros) par mois;

déclare non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par PERSONNE1.);

déclare non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure de la société anonyme SOCIETE1.);

condamne d'PERSONNE1.) aux frais 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 PELLEES

s. Nathalie SALZIG