

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 85/25 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Audience publique du dix juillet deux mille vingt-cinq.**

**Numéro CAL-2024-00945 du rôle**

Composition:

Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller-président,  
Marc WAGNER, conseiller,  
Antoine SCHAUS, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par ses co-gérants en exercice, PERSONNE1.) et PERSONNE2.),

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Josiane GLODEN d'Esch-sur-Alzette du 12 juillet 2024,

comparant par Maître Jean-Jacques LORANG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**PERSONNE3.),** demeurant à L-ADRESSE2.),

intimée aux fins du susdit exploit GLODEN,

comparant par Maître Céline HENRY-CITTON, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

### **LA COUR D'APPEL :**

Saisi le 12 août 2022 d'une requête déposée par PERSONNE3.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 13 mai 2022 et à la condamnation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer diverses indemnités de ce chef, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 4 mars 2024, dit que la lettre de licenciement du 13 mai 2022 est conforme à l'exigence légale de précision et, avant tout autre progrès en cause, a décidé de procéder par voie d'enquête à l'audition de deux auteurs d'attestations testimoniales produites en cause.

Dans un jugement subséquent du 3 juin 2024, le tribunal du travail a retenu que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) « *manque d'établir, comme elle en a la charge, le respect par elle du délai d'un mois prévu par l'article L.124-10 (6) du Code du travail, de sorte que le licenciement avec effet immédiat prononcé le 13 mai 2022 est à déclarer abusif* ».

Il a dit fondées les demandes de la salariée en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 6.869 euros et de dommages et intérêts du chef des préjudices matériel et moral subis pour les montants de 2.203,50 euros et 1.000 euros. L'employeur a en conséquence été condamné au paiement du montant total de 10.072,50 euros. La salariée s'est encore vu accorder une indemnité de procédure de 1.500 euros.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a interjeté appel du jugement du 3 juin 2024 par exploit d'huissier du 12 juillet 2024.

Elle affirme avoir notifié le licenciement avec effet immédiat endéans le délai légal d'un mois à partir du moment où elle a eu connaissance des faits et fautes reprochées à la salariée. Elle soutient à ce sujet avoir accordé une augmentation de salaire à l'intimée, à la suite d'un entretien d'évaluation, en date du 8 avril 2022, ce qui démontrerait en toute logique sa méconnaissance des faits à cette date, et n'avoir lancé qu'en date du 16 avril 2022 une enquête interne à la suite du constat du nombre anormalement élevé de défections de rendez-vous à la station de contrôle de ADRESSE3.).

L'appelante, en se basant sur les attestations testimoniales versées en cause et le résultat de l'enquête ordonnée en première instance, estime avoir rapporté la preuve des manquements reprochés, à savoir, en substance, la manipulation du système des rendez-vous pour les inspections des véhicules afin de se procurer du temps libre pour effectuer, pendant les heures de travail, des réparations sur des véhicules privés.

Elle conclut à voir déclarer le licenciement en cause fondé et non abusif, ainsi qu'à se voir décharger de l'ensemble des condamnations prononcées à son encontre, par réformation de la décision entreprise.

En ordre subsidiaire, l'appelante conteste les montants réclamés à titre d'indemnisation des dommages matériel et moral prétendument subis dans leur principe et quanta, de même que ceux réclamés à titre d'indemnités de procédure.

PERSONNE3.), qui se rapporte à la sagesse de la Cour quant à la recevabilité de l'acte d'appel, conclut à la confirmation du jugement déféré.

Elle estime que l'appelante n'a pas établi avoir invoqué les faits avancés, afin de justifier la résiliation pour motif grave de son contrat de travail, endéans le délai d'un mois à compter du jour où elle en a eu connaissance. Les termes de la plainte pénale déposée à son encontre contrediraient la version actuelle des faits de l'appelante.

L'intimée conteste le caractère réel, sinon sérieux des motifs de son renvoi.

Dans ses conclusions en duplique, l'intimée soulève l'imprécision des motifs de la lettre de licenciement.

Elle réclame encore une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

### **Appréciation de la Cour**

L'appel interjeté le 12 juillet 2024 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) contre le jugement du 3 juin 2024, lui notifié le 5 juin 2024, est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi.

### La précision des motifs de licenciement

Le jugement avant dire droit du 4 mars 2024 a retenu dans son dispositif que la lettre de licenciement du 13 mai 2022 est conforme à l'exigence légale de précision.

A défaut pour PERSONNE3.) d'avoir interjeté un appel principal autonome contre ce jugement, après que la seconde décision a été appelée par la partie adverse, celle-ci ne peut plus remettre en discussion la précision des motifs du licenciement, point vidé par le jugement interlocutoire, non appelé de la part de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

### La recevabilité des griefs formulés d'un point de vue temporel

PERSONNE3.) a été engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet en date du 15 juin 2019, en qualité de « d'inspecteur de véhicules routiers ».

Par courrier recommandé du 13 mai 2022, elle a été licenciée avec effet immédiat.

Aux termes de l'article 124-10, paragraphe (6), alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, « *le ou 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 l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales* ».

Il incombe à l'employeur de justifier de l'observation de ce délai. Il échet de distinguer la date de la commission des faits de celle de leur connaissance par l'employeur.

C'est à juste titre que les juges de première instance ont précisé que la plainte avec constitution de partie civile dirigée contre la salariée, déposée seulement en date du 12 décembre 2022 au cabinet d'instruction, n'a pu avoir aucun effet suspensif sur le délai d'un mois visé par la disposition précitée.

L'intimée fait valoir, à juste titre, que l'augmentation du salaire avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2022 est le résultat de l'indexation sociale et que ni l'existence même

d'un entretien d'évaluation en date du 8 avril 2022, ni un accord quant à une augmentation de la rémunération ne sont autrement documentés.

PERSONNE4.) fut chargé d'effectuer des contrôles dans le système de réservation des rendez-vous clients, en raison de l'existence supposée de manipulations.

Dans son courriel du 9 mai 2022, adressé aux dirigeants de l'appelante, auquel étaient annexés les plans de travail des salariés (pièce numérotée 14 de la farde n°4 versée aux débats par l'appelante), il fait état de rendez-vous « truqués » pendant la période du 2 au 20 novembre 2021.

PERSONNE1.), directeur associé auprès de l'appelante, lui répond qu'il faut alors encore faire la relation avec le plan de travail.

Il résulte de cet échange de mails qu'une enquête interne était toujours en cours à cette date.

Ce mail est corroboré par l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) (pièce n°15, farde n°4) effectuant des prestations informatiques pour l'appelante, qui déclare, que lors d'une réunion de travail en date du 6 mai 2022, il fut informé par PERSONNE1.) que, depuis deux semaines, une enquête approfondie était réalisée dans ledit système de réservation.

Il en découle que l'employeur n'avait, en date du 9 mai 2022, pas encore connaissance de l'identité des salariés ayant procédé à la manipulation des plages d'horaire.

Ce n'est donc qu'après cette date, à la suite de l'enquête interne et aux vérifications nécessaires, que l'appelante avait connaissance des auteurs des manipulations en cause et pouvait apprécier l'implication de l'intimée dans les faits constatés.

Ces constatations ne sont pas éternées par les termes de la plainte pénale. Le fait que, déjà en date du 23 mars 2022, l'employeur a pu déceler que des travaux à des fins privées ont été effectués pendant l'horaire de travail par un autre technicien, n'est pas de nature à mettre en échec le constat que l'enquête qui s'en est suivie, mettant à jour la manipulation du système des rendez-vous pour les inspections des véhicules dans le but pour ses auteurs d'avoir du temps libre pour s'adonner à du travail sur des voitures privées, n'a abouti qu'après le 9 mai 2022.

A noter encore que les salariés entendus comme témoins en première instance ont déclaré ne pas avoir parlé des faits à leur supérieur hiérarchique avant leur découverte par l'employeur.

Il suit des développements qui précèdent que l'appelante n'avait une pleine connaissance des faits et de la participation de l'intimée dans celles-ci que quelques jours avant le licenciement, de sorte que le délai de l'article 124-10, paragraphe (6), alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, a été respecté.

L'intimée reste par ailleurs en défaut de démontrer une connaissance antérieure de ces faits par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Le grief d'avoir quitté l'entreprise avant les horaires prévus, est recevable sur le fondement du deuxième alinéa de l'article 124-10, paragraphe (6), du Code du travail qui permet d'invoquer un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

#### Le bien-fondé du licenciement avec effet immédiat

Le licenciement avec effet immédiat suppose un fait ou une faute d'une particulière gravité dans le chef du salarié.

Suivant l'article 124-10, paragraphe (2), alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, « *est considéré comme constituant un motif grave (...), tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* ».

Il est reproché à la salariée, aux termes de la lettre de licenciement, d'avoir manipulé, entre novembre 2021 et janvier 2022, le système des rendez-vous pour les inspections des véhicules afin de se procurer du temps libre pour effectuer, pendant ses heures de travail, des réparations sur des véhicules privés en collaboration et en complicité avec son collègue de travail PERSONNE6.). Il lui est encore fait grief d'avoir quitté son lieu de travail avant les horaires prévus.

Ce dernier reproche n'est pas établi, ni d'ailleurs discuté par l'appelante.

Dès lors que PERSONNE3.) conteste formellement avoir inséré de faux rendez-vous ou avoir opéré des modifications dans le système informatique aux fins alléguées, il appartient à l'employeur d'établir la matérialité et le caractère réel et sérieux des motifs du congédiement, conformément à l'article 124-11, paragraphe (3), alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail.

Afin de ce faire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) verse plusieurs attestations testimoniales et se réfère au résultat de l'enquête diligentée en première instance.

La simple existence d'un lien de subordination entre une partie et un témoin, en l'absence d'autres circonstances, ne permet pas, comme semble le laisser entendre l'intimée, de mettre en doute la sincérité d'un témoignage ou d'une attestation testimoniale.

Le témoin PERSONNE7.) confirme que PERSONNE3.) a pris des rendez-vous fictifs en utilisant les numéros des plaques d'immatriculation des voitures garées sur les emplacements devant la station de contrôle. Elle affirme même lui avoir dit d'arrêter de le faire mais que l'intimée aurait décidé de continuer de la sorte.

Elle considère que PERSONNE3.) aurait agi ainsi, soit pour pouvoir partir plus tôt le soir, soit pour libérer du temps pour pouvoir travailler avec PERSONNE6.) sur les voitures privées de ce dernier.

Le témoin PERSONNE8.) relate que « *PERSONNE3.) m'a informé qu'elle avait modifié ou pris plusieurs rendez-vous afin d'avoir plus de temps libre pour ne pas travailler ou pour travailler sur des voitures privées à elle ou à un collègue de travail M. PERSONNE6.)* ».

Il précise que l'intimée « *est allée dans la rue relever des numéros de châssis complets de véhicules stationnés dans la rue* ».

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE9.) confirme le travail en commun de PERSONNE3.) et de PERSONNE6.) sur une voiture privée de ce dernier au sein de la station de contrôle en utilisant du matériel appartenant à l'employeur.

Au vu des dépositions des témoins et de l'attestation versée en cause, non éternées par d'autres éléments du dossier, la Cour retient que la preuve du reproché formulé – manipulation par la salariée du système des rendez-vous pour les inspections des véhicules dans le but de se procurer du temps libre respectivement pour effectuer, pendant ses heures de travail, des réparations sur des véhicules privés en collaboration et avec la complicité de son collègue de travail PERSONNE6.) – est rapportée.

Ce comportement est contraire à l'obligation de la salariée d'exécuter de bonne foi son contrat de travail et dénote dans son chef une désinvolture inadmissible à l'égard de son employeur.

Le fait de bloquer des plages d'horaires par des rendez-vous fictifs a eu pour conséquence que des prestations possibles n'ont pas pu être effectuées et a donné lieu à un décalage dans la prise de rendez-vous des clients.

Les agissements de l'intimée ont entraîné un ternissement de l'image de la société appelante et des pertes de revenu. Ils sont d'une particulière gravité et de nature à ébranler définitivement la confiance nécessaire de l'employeur en son salarié rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE3.), intervenu le 13 mai 2022 est dès lors à déclarer justifié, par réformation du jugement déféré.

Eu égard au caractère régulier du renvoi en cause, les demandes en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis, ainsi que celles en réparation des préjudices matériel et moral subis sont à déclarer non fondées, par réformation du jugement du 3 juin 2024.

#### Les demandes en obtention d'une indemnité de procédure

PERSONNE3.) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'est pas fondée, ni pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, ni pour l'instance d'appel.

### **PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

déclare l'appel recevable,

le dit fondé,

par réformation,

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE3.) intervenu le 13 mai 2022,

dit non fondées les demandes de PERSONNE3.) en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis et en réparation des préjudices matériel et moral subis et en déboute,

dit non fondée la demande de PERSONNE3.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance et en déboute,

condamne PERSONNE3.) aux frais et dépens de la première instance,

dit non fondée la demande de PERSONNE3.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

condamne PERSONNE3.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame le premier conseiller-président Anne-Françoise GREMLING, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.