

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 136/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Numéro CAL-2025-00191 du rôle

Audience publique du dix-huit décembre deux mille vingt-cinq

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, premier conseiller,
André WEBER, greffier.

Entre :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le no NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Marine HAAGEN, en remplacement de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch/Alzette, du 28 janvier 2025,

ayant initialement comparu par Maître Arzu AKTAS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, comparant actuellement par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée par son gérant, la société à responsabilité limitée KLEYR GRASSO GP, établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Céline DEFAY, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg,

et :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimée aux fins du susdit exploit HAAGEN du 28 janvier 2025,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 16 octobre 2025.

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg le 6 janvier 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail, aux fins d'y entendre déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat, intervenu à son encontre le 24 septembre 2021.

Elle a sollicité la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 15.853,89 euros, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, le montant de 7.926,94 euros, à titre d'indemnité de départ, les montants respectifs de 3.375,45 euros et de 30.000 euros, à titre d'indemnisation de ses dommages matériel et moral ainsi que le montant de 2.500 euros, à titre d'indemnité de procédure.

PERSONNE1.) a exposé que, suivant contrat de travail à durée déterminée du 23 octobre 2003, elle avait été engagée en qualité de vendeuse par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), que, suivant avenant du 23 octobre 2003, ledit contrat de travail avait été repris par la société à responsabilité limitée SOCIETE3.), que cette société l'avait engagée suivant contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 17 mai 2004 et que la société SOCIETE1.) avait repris ce contrat, suivant avenant signé en 2013.

Le 24 septembre 2021, PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat par courrier recommandé, libellé comme suit :

Par courrier recommandé du 7 octobre 2021, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté les motifs du licenciement.

A l'audience des plaidoiries de première instance, la société SOCIETE1.) a conclu à l'irrecevabilité de la requête, au motif que PERSONNE1.) avait saisi le Président du tribunal du travail et non le tribunal du travail, siégeant en formation collégiale.

Par jugement du 17 février 2023, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a reçu la demande en la forme, s'est déclaré compétent pour en connaître et a refixé l'affaire pour continuation des débats.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance a retenu ce qui suit :

« Il résulte de la requête annexée au présent jugement, que PERSONNE1.) a intitulé sa requête « Requête devant le tribunal du travail de et à Luxembourg » et qu'elle s'est adressée tant dans l'entête de la requête que dans le dispositif de la requête à « Madame, Monsieur le Président du Tribunal du Travail de et à Luxembourg » pour connaître de sa demande à voir déclarer son licenciement abusif et entendre condamner la société SOCIETE1.) aux montants sus-énoncés.

Contrairement à ce qui est soutenu par la société SOCIETE1.), le tribunal constate qu'il résulte clairement du contenu et du dispositif de la requête que celle-ci constitue une requête au fond et non pas une requête à adresser au Président du tribunal du travail.

Le moyen d'irrecevabilité de la requête doit partant être rejeté. »

Par exploit d'huissier du 6 mars 2023, la société SOCIETE1.) a relevé appel du jugement du 17 février 2023, en demandant à la Cour de dire, par réformation, que le Président du tribunal est incompétent pour connaître des demandes au fond contenues dans la requête introductive d'instance, sinon de déclarer irrecevables les demandes de PERSONNE1.).

Par arrêt du 7 mars 2024, la Cour d'appel, 8^e chambre, a déclaré irrecevable l'appel sur base des articles 579 et 580 du Nouveau Code de procédure civile, mais recevable sur base de l'article 582 du même Code, dit l'appel non fondé et confirmé le jugement entrepris.

Par jugement du 13 décembre 2024, le tribunal du travail, statuant contradictoirement et en continuation du jugement du 17 février 2023, a :

- reçu la demande en la forme,
- dit abusif le licenciement avec effet immédiat du 24 septembre 2021,
- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 15.853,89 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 7.926,94 euros à titre d'indemnité de départ,
- dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel,

- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.000 euros à titre d'indemnisation du préjudice moral,
- dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure,
- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros,
- dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,
- condamné la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Pour déclarer le licenciement abusif, la juridiction du premier degré a dit que les motifs de licenciement avaient été indiqués avec la précision requise, mais que la société SOCIETE1.) n'établissait pas la réalité des faits reprochés à PERSONNE1.).

Par acte d'huissier du 28 janvier 2025, la société SOCIETE1.) a relevé appel du jugement du 17 février 2023 et du jugement du 13 décembre 2024, lequel lui a été notifié le 24 décembre 2024.

L'appelante demande à voir annuler les jugements entrepris, au motif que le tribunal du travail, siégeant en formation collégiale, aurait statué *ultra petita*, dans la mesure où il n'aurait pas été saisi, la requérante s'étant adressée « à Madame, Monsieur le Président du Tribunal du Travail de et à Luxembourg ».

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) demande à la Cour de déclarer nulle, sinon irrecevable la requête introductive de première instance du 6 janvier 2022, par réformation des jugements entrepris, en ce que cette requête s'adresse au Président du tribunal du travail, incompétent pour en connaître, sinon en ce que le tribunal du travail a été irrégulièrement saisi.

Elle fait valoir que la requête est encore nulle, sinon irrecevable, pour cause de libellé obscur, d'une part, du fait qu'elle s'adresse au Président du tribunal et, d'autre part, du fait que la partie défenderesse est désignée par sa dénomination sociale, sans indication, ni de son numéro de registre du commerce et des sociétés, ni de ses organes représentatifs.

L'appelante reproche, en outre, à la juridiction de première instance d'avoir statué *ultra petita* en analysant les contestations concernant la précision et la gravité des motifs de licenciement, présentées par PERSONNE1.) pour la première fois à l'audience des plaidoiries du 26 novembre 2024, alors que, dans sa requête, cette dernière n'avait fait état que de « motifs erronés ».

Dans ses conclusions du 19 juin 2025, la société SOCIETE1.) soutient, par ailleurs, que PERSONNE1.) a violé le principe de l'*estoppel*, en changeant de position quant à la question de la précision de la lettre de licenciement et de la gravité des motifs de licenciement, au cours de la première instance.

Quant au fond, la société SOCIETE1.) critique le jugement du 13 décembre 2024 du tribunal du travail, en ce qu'il a retenu que les faits reprochés à PERSONNE1.) n'étaient pas établis.

L'appelante estime que la réalité desdits faits résulte de la plainte des ADRESSE3.) quant à un vol commis par des tiers, du fait que PERSONNE1.) a été soumise à un interrogatoire de la Police, des images de vidéosurveillance, en relation avec le vol constaté, du compte-rendu des images visionnées par les ADRESSE3.) et de la décision de ces dernières d'interdire tout accès aux magasins à PERSONNE1.).

L'appelante fait valoir que la requérante connaissait manifestement les auteurs des vols « dont elle a adopté l'attitude plus que détendue », notamment en les saluant « par voie de poing contre poing » (« check ») au lieu de « les inviter à respecter son travail et la posture nécessitée par celui-ci. »

A l'attitude déplacée affichée par la salariée s'ajouterait le fait qu'elle avait remis auxdits individus d'abord un sac « ENSEIGNE1.) », que ceux-ci auraient refusé, puis un sac « ENSEIGNE2.) », alors qu'aucun achat n'avait été effectué.

L'appelante demande, dès lors, à la Cour de déclarer justifié le licenciement et de débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes.

A titre subsidiaire, l'appelante offre en preuve les faits énoncés dans la lettre de licenciement par l'audition du témoin PERSONNE2.), directeur du magasin SOCIETE4.) à Luxembourg.

Elle réclame enfin une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel et sollicite la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances.

La partie intimée conclut à l'irrecevabilité de l'appel du jugement du 17 février 2023, lequel a été intégralement confirmé par arrêt du 7 mars 2023, coulé en force de chose jugée.

Elle demande à la Cour de déclarer irrecevable l'exception du libellé obscur soulevée par l'appelante, sur base de l'article 264 du Nouveau Code de procédure civile, au motif que cette exception n'avait pas été soulevée *in limine litis* en première instance, ni même soumise à la juridiction du premier degré.

Elle fait valoir que, par ailleurs, le moyen tiré du libellé obscur ne tend qu'à remettre en question la décision du tribunal du travail quant à sa saisine et à sa compétence, d'ores et déjà confirmée en instance d'appel.

PERSONNE1.) relève appel incident du jugement du 13 décembre 2024, en demandant à la Cour de dire, par réformation, que le licenciement est abusif, étant donné que la plainte avec constitution de partie civile de la société SOCIETE1.) à son égard a été déclarée irrecevable et que l'instruction menée par le Juge d'instruction a été clôturée sans inculpation, sinon en raison de l'imprécision de la lettre de licenciement.

PERSONNE1.) demande, en tout état de cause, à voir confirmer le jugement du 13 décembre 2024 en ce qu'il a déclaré son licenciement abusif.

Elle souligne que les faits qui lui sont reprochés ne sont pas établis.

Elle relève appel incident quant aux sommes qui lui ont été allouées en première instance et demande, au dernier état de ses conclusions, la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer :

- le montant de [855,316 + 16.250,10 =] 17.105,42 euros, sinon de 16.250,10 euros, avec les intérêts légaux à partir du licenciement, sinon à partir de la requête introductive de première instance, sinon à partir de l'acte d'appel, jusqu'à solde, à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- le montant de 8.125,05 euros, avec les intérêts légaux à partir du licenciement, sinon à partir de la requête introductive de première instance, sinon à partir de l'acte d'appel, jusqu'à solde, à titre d'indemnité de départ,
- le montant de 30.000 euros, avec les intérêts légaux à partir du licenciement, sinon à partir de la requête introductive de première instance, sinon à partir de l'acte d'appel, à titre d'indemnisation de son préjudice moral,
- le montant de 2.500 euros, à titre d'indemnité de procédure pour la première instance.

Concernant le montant de l'indemnité compensatoire de préavis, PERSONNE1.) fait valoir que, dans la mesure où son contrat a pris fin le 21 septembre 2021, elle a droit au paiement du « *solde du mois de septembre 2021* », outre le montant correspondant à six mois de salaire, au motif que le préavis d'un contrat de travail à durée indéterminée ne peut commencer à courir que le 1^{er} ou le 15 de chaque mois.

Elle estime encore que, pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité de départ, il y a lieu de prendre en considération l'indexation des salaires du 1^{er} octobre 2021.

PERSONNE1.) considère, par ailleurs, que le tribunal a sous-évalué son préjudice moral, eu égard à l'atteinte grave portée à son honneur et à son ancienneté de service de presque 18 ans.

Elle insiste sur le fait que son employeur a largement diffusé l'information quant à son licenciement en relation avec « *une suspicion de vol ou d'aide au vol* » au sein de la société et affirme que le licenciement et les circonstances dans lesquelles celui-ci est intervenu ont déclenché un syndrome dépressif dans son chef.

Elle réclame enfin la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 5.000 euros pour l'instance d'appel et la condamnation de celle-ci aux frais et dépens de l'instance.

Appréciation de la Cour

Quant à la recevabilité des appels principal et incident

Il est rappelé qu'aux termes du dispositif de son jugement du 17 février 2023, le tribunal du travail a reçu la demande de PERSONNE1.) en la forme et s'est déclaré compétent pour en connaître.

La société SOCIETE1.) a relevé appel de ce jugement le 6 mars 2023, aux fins d'entendre dire, par réformation, que le Président du tribunal était incompétent pour connaître des demandes au fond contenues dans la requête introductive d'instance, sinon d'entendre déclarer irrecevables les demandes de PERSONNE1.).

Aux termes du dispositif de l'arrêt du 7 mars 2024, la Cour d'appel, 8^e chambre, a déclaré l'appel recevable en application de l'article 582 du Nouveau Code de procédure civile, l'a dit non fondé et a confirmé le jugement entrepris.

En vertu de l'article 1351 du Code civil, l'autorité de la chose jugée interdit la formation, entre les mêmes parties, d'une nouvelle demande, identique à la précédente par son objet et par sa cause.

Il y a identité d'objet d'une demande lorsque le juge s'expose, en statuant sur les prétentions des parties, à contredire une décision antérieure en affirmant un droit nié ou en niant un droit affirmé par la première décision (cf. Cour de cassation, 18 mars 2010, arrêt n° 16 / 10, n° 2727 du registre).

En l'espèce, la question de la compétence du tribunal du travail et de la recevabilité, en la forme, de la requête introductive de première instance, adressée « *au Président du tribunal du travail* », a été définitivement tranchée par l'arrêt rendu entre les mêmes parties, en date du 7 mars 2024, de sorte qu'il y a lieu de déclarer irrecevable l'appel interjeté le 28 janvier 2025 contre le jugement du 17 février 2023 ainsi que contre le jugement du 13 décembre 2024, pour autant que l'appel a trait à la saisine du tribunal du travail, siégeant en formation collégiale, et à la recevabilité de la requête introductive de première instance.

En effet, ce volet de l'appel a le même objet que l'appel du 6 mars 2023, en ce qu'il tend à voir annuler, sinon déclarer irrecevable la requête introductive de première instance.

Il y a encore lieu de noter que même si, dans la présente instance, la société SOCIETE1.) soulève, à titre subsidiaire, l'exception du libellé obscur, en ce qui concerne la requête introductive de première instance, ainsi qu'une violation du principe de l'*estoppel*, du fait qu'au cours des plaidoiries de première instance, PERSONNE1.) aurait fait valoir des moyens en contradiction avec les termes de la requête, sa demande reste basée sur la même cause que celle ayant fait l'objet de l'acte d'appel du 6 mars 2023, en l'occurrence le libellé de ladite requête.

Il convient d'ajouter, à titre superfétatoire, qu'il ne résulte pas du jugement du 17 février 2023, lequel a statué sur la recevabilité de la requête introductive de première instance,

que la société SOCIETE1.) aurait soulevé l'exception du libellé obscur *in limine litis* en première instance.

L'appelante est partant, en tout état de cause, forclosée à soulever ladite exception, tel que le relève, à bon escient, la partie intimée, en se référant à l'article 264 du Nouveau Code de procédure civile.

L'appel principal de la société SOCIETE1.), introduit le 28 janvier 2025 contre le jugement du 13 décembre 2024, qui lui avait été notifié le 24 décembre 2024, est recevable pour le surplus.

Concernant l'appel incident de PERSONNE1.), il convient de rappeler qu'une partie doit avoir un intérêt à interjeter appel, lequel réside dans le fait que le jugement en question lui porte préjudice. Le préjudice dont se prévaut l'appelant doit résulter du dispositif du jugement et les parties ne peuvent pas relever appel principal ou incident dans le seul but de critiquer les développements contenus dans les motifs.

Le jugement du 13 décembre 2024 a déclaré le licenciement de PERSONNE1.) abusif, au motif que la réalité des faits reprochés à la salariée n'était pas rapportée.

L'appel incident relevé par PERSONNE1.) du jugement du 13 décembre 2024 est, dès lors, irrecevable en ce qu'il fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir déclaré le licenciement abusif, au vu de l'irrecevabilité de la plainte avec constitution de partie civile de la société SOCIETE1.), de la clôture de l'instruction menée par le juge d'instruction, sinon de l'imprécision de la lettre de licenciement.

Il n'en reste pas moins que la partie intimée dont un moyen a été rejeté en première instance, peut reproduire ce même moyen devant la juridiction d'appel, à l'appui de ses prétentions.

La Cour analysera partant les moyens soulevés par l'intimée.

L'appel incident de PERSONNE1.) est également irrecevable en ce qu'il tend à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer les montants respectifs de 17.105,42 euros et de 8.125,05 euros, au titre de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité de départ, par réformation du jugement du 13 décembre 2024.

En effet, PERSONNE1.) ne peut se prévaloir d'aucun préjudice du fait que le prédit jugement lui avait alloué les montants respectifs de 15.853,89 euros et de 7.926,94 euros, au titre de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité de départ, dans la mesure où elle avait réclamé lesdits montants en première instance.

La demande en paiement des montants de 17.105,42 euros et de 8.125,05 euros, formulée par PERSONNE1.) aux termes de ses conclusions du 4 septembre 2025, est cependant recevable à titre d'augmentation de sa demande initiale, étant précisé qu'elle n'a pas été critiquée à cet égard.

L'appel incident de PERSONNE1.) est recevable en ce qu'il a trait aux montants de l'indemnisation du préjudice moral et de l'indemnité de procédure qui lui ont été alloués en première instance.

Quant au fond

Aux termes de l'article L.124-10, paragraphe 3, alinéa 1^{er}, du Code du travail, le courrier portant résiliation immédiate du contrat de travail doit énoncer 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.* »

L'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges, mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté (cf. Cour de Cassation, 12 novembre 1992, arrêt n° 30/92).

C'est à juste titre que la juridiction de première instance a retenu que PERSONNE1.) était en droit de contester la précision des motifs du licenciement, pour la première fois à l'audience des plaidoiries de première instance, ladite contestation constituant un moyen nouveau et non une demande nouvelle.

Contrairement aux arguments de la société SOCIETE1.), il ne résulte, par ailleurs, pas de la requête introductive de première instance que PERSONNE1.) aurait renoncé à se prévaloir de l'imprécision des motifs du licenciement, ni à contester la gravité des faits qui lui sont reprochés.

C'est par une motivation exacte, à laquelle la Cour renvoie, que le tribunal du travail a considéré que les faits reprochés à PERSONNE1.) étaient énoncés de façon suffisamment circonstanciée dans la lettre de licenciement.

Constitue un fait ou une faute grave celle qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

La charge de la preuve du caractère réel et sérieux des faits incombe à l'employeur.

Tel que l'a relevé la juridiction du premier degré, la société SOCIETE1.) ne verse pas au dossier les images de vidéosurveillance dont elle fait état.

Elle produit un courriel adressé au service des ressources humaines de la partie appelante par PERSONNE2.), directeur du magasin SOCIETE4.) à Luxembourg, en date du 24 septembre 2021 (pièce 5 de la partie appelante).

Aux termes d'un rapport du 11 septembre 2021, annexé audit courriel, PERSONNE2.) déclare qu'en analysant l'enregistrement des caméras de sécurité après l'interpellation d'un individu pour vol en flagrant délit, il a constaté que ce jour-là, à 17h37, deux individus sont entrés au magasin et sont arrivés dans la « zone Guerlain » à 17h42, où ils ont eu un échange verbal avec la démonstratrice, PERSONNE3.), devant laquelle un coffret a été démagnétisé sans aucune action de la part de cette dernière.

Les deux individus auraient ensuite pris possession d'un produit de la marque ADRESSE4.), dans le champ de vision du salarié PERSONNE4.), et l'un d'entre eux aurait démagnétisé ce produit.

A 17h54, les deux individus se seraient rendus « chez ENSEIGNE1.) » au premier étage. Ils y auraient fait un « check » (poing contre poing) avec PERSONNE1.), laquelle leur aurait remis un sac « ENSEIGNE2.) » pour les deux produits, sans leur demander un justificatif de paiement.

PERSONNE1.) et son collègue PERSONNE5.) auraient discuté avec les deux individus, « plutôt que de s'occuper des nombreux clients présents sur le stand ».

Au courriel du 24 septembre 2021 est également annexé un rapport établi le 21 septembre 2021 par l'agent de sécurité PERSONNE6.), au sujet des faits du 11 septembre 2021.

Dans ledit rapport, l'agent confirme que les deux individus ont « checké » PERSONNE1.). Après une discussion de quelques secondes, celle-ci leur aurait remis un sac « ENSEIGNE1.) », qu'ils auraient refusé. PERSONNE1.) leur aurait ensuite remis un sac « ENSEIGNE2.) », dans lequel ils auraient déposé les parfums.

Force est de constater que ni PERSONNE2.), ni PERSONNE6.), n'indiquent que les produits litigieux auraient été démagnétisés au stand « ENSEIGNE1.) » auquel était affecté PERSONNE1.).

PERSONNE2.) affirme, au contraire, que la démagnétisation a eu lieu au rez-de-chaussée du magasin.

Le rapport de PERSONNE2.) contredit partant l'affirmation contenue dans la lettre de licenciement, suivant laquelle PERSONNE1.) se serait détournée pour permettre à l'un des deux individus de « débipper » les produits qu'il tenait dans la main.

Le fait que les deux individus aient « checké » PERSONNE1.) et que celle-ci leur ait ensuite remis un sac « ENSEIGNE1.) », puis un sac « ENSEIGNE2.) », n'implique pas que l'intimée ait été de connivence avec eux pour faciliter la commission d'une infraction, voire y contribuer.

Il ne saurait pas non plus être retenu que l'attitude « décontractée » adoptée par l'intimée à l'égard des deux individus aurait été inconciliable avec ses fonctions et l'aurait rendue indigne de la confiance de son employeur.

L'offre de preuve, laquelle reprend le contenu de la lettre de licenciement, présentée par la société appelante, est partant à rejeter, en ce qu'elle est, en partie, contredite par le rapport de PERSONNE2.) et non pertinente, pour le surplus.

Il ne résulte pas non plus du dossier que les deux individus interpellés par la Police le 11 septembre 2021 auraient déclaré que PERSONNE1.) les avait assistés dans la commission d'infractions.

Même à admettre que de telles déclarations aient été faites, il convient de relever que, suivant ordonnance du juge d'instruction du 19 octobre 2022, la plainte avec constitution de partie civile déposée au nom et pour compte de la société SOCIETE1.) contre PERSONNE1.), a été déclarée irrecevable et que, suivant ordonnance du juge d'instruction du 4 octobre 2023, l'instruction basée sur une information ouverte par le ministère public à l'égard de l'intimée a été clôturée sans inculpation.

Il résulte de ce qui précède que l'employeur reste en défaut d'établir le caractère réel et sérieux des reproches adressés à PERSONNE1.) dans la lettre de licenciement.

A noter encore que le fait qu'en date du 24 septembre 2021, PERSONNE2.) ait décidé de refuser tout accès aux ADRESSE3.) à PERSONNE1.), en raison des soupçons qui ont pu peser sur elle en relation avec les événements du 11 septembre 2021, ne justifiait pas le licenciement avec effet immédiat de la salariée, en l'absence de preuve de la commission d'une faute grave par cette dernière.

Le jugement entrepris est, par conséquent, à confirmer en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.).

Quant aux montants réclamés

PERSONNE1.) n'entreprend pas le jugement du 13 décembre 2024 en ce qu'il l'a déboutée de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel.

La Cour considère comme adéquat le montant de 5.000 euros auquel la juridiction de première instance a évalué l'indemnisation du préjudice moral subi par l'intimée, ceci eu égard à l'atteinte portée à sa dignité de salariée, à son ancienneté et aux circonstances du licenciement.

Le jugement entrepris est donc à confirmer à cet égard.

Etant donné que le licenciement avec effet immédiat est à déclarer abusif et que PERSONNE1.) pouvait se prévaloir d'une ancienneté de plus de dix-sept ans au moment de la rupture des relations de travail, c'est à juste titre que la juridiction du premier degré a dit que PERSONNE1.) avait droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire et à une indemnité de départ, correspondant à trois mois de salaire, en application des articles L.124-6 et L.124-7, paragraphe 1^{er}, du Code du travail.

Tel qu'il résulte des développements ci-avant, l'appel incident de PERSONNE1.) quant aux montants des prédites indemnités est irrecevable, tandis que l'augmentation de la demande, en instance d'appel, est recevable.

L'indemnité compensatoire de préavis due en cas de licenciement abusif en application de l'article L.124-6 du Code du travail correspond au salaire dû pendant la durée du préavis que l'employeur aurait dû respecter lors du licenciement conformément à l'article L.124-3, paragraphe 2 (cf. Cour de cassation, 1^{er} février 2024, arrêt n° 16/2024, n° CAS-2023-00070 du registre).

La règle suivant laquelle le préavis classique ne peut débiter que le 15 du mois ou le 1^{er} du mois subséquent, prévue au paragraphe 3 de l'article L.124-3 du Code du travail, n'est pas prise en compte pour calculer l'indemnité compensatoire de préavis (cf. Jean-Luc Putz, Comprendre et appliquer le droit du travail, 5^e édition, p. 430).

Contrairement aux arguments de PERSONNE1.), la période théorique couverte par l'indemnité compensatoire de préavis s'étend donc du 25 septembre 2021 au 24 mars 2022 et non du 1^{er} octobre 2021 au 31 mars 2022.

PERSONNE1.) ne peut partant pas prétendre au paiement du montant supplémentaire de [15,2735 euros x 8 heures x 7 jours =] 855,316 euros, à titre de « *solde du mois de septembre 2021* ».

Au vu du libellé de l'article L.124-6 du Code du travail, il convient cependant de prendre en compte la rémunération que la salariée aurait effectivement touchée au cours de la durée de préavis de six mois, si elle avait été licenciée avec préavis, soit au cours de la durée théorique du 25 septembre 2021 au 24 mars 2022.

Comme le salaire horaire brut de PERSONNE1.) s'est élevé au montant de 15,2735 euros au mois de septembre 2021 et se serait élevé au montant de 15,6553 euros à compter de l'adaptation indiciaire du 1^{er} octobre 2021, le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis s'établit comme suit :

- du 25 au 30 septembre 2021 : [15,2735 x 173 : 30 x 6 =] 528,46 euros
 - du mois d'octobre 2021 à février 2022 : [15,6553 x 173 x 5 =] 13.541,83 euros
 - du 1^{er} au 24 mars 2022 : [15,6553 x 173 : 31 x 24 =] 2.096,80 euros
- 16.167,09 euros

Il s'ensuit que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a fait droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement du montant de 15.853,89 euros, à titre d'indemnité compensatoire de préavis et que la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un montant supplémentaire, au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, formulée en instance d'appel, est fondée à concurrence du montant de [16.167,09 – 15.853,89 =] 313,20 euros.

Aux termes de l'article L.124-7, paragraphe 3, du Code du travail, l'indemnité de départ est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.

La partie appelante ne conteste pas que le salaire mensuel brut de PERSONNE1.) se soit élevé au montant de [15,2735 x 173 =] 2.642,3155 euros au cours des douze mois ayant précédé le mois de septembre 2021.

Le jugement entrepris est, par conséquent, à confirmer en ce qu'il a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de [3 x 2.642,3155 =] 7.926,94 euros, réclamé par cette dernière en première instance.

L'adaptation indiciaire intervenue au mois d'octobre 2021, soit postérieurement au licenciement, n'étant pas à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ, la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un montant supplémentaire, au titre de l'indemnité de départ, formulée en instance d'appel, n'est pas fondée.

Quant aux indemnités de procédure et aux frais

Succombant au litige et devant supporter les frais et dépens, la société SOCIETE1.) est à débouter de ses demandes en obtention d'indemnités de procédure, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entière des frais non compris dans les dépens, il y a lieu à confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et il convient de faire droit à la demande de l'intimée en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, à concurrence du montant de 1.500 euros.

Par ces motifs,

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

déclare irrecevable l'appel principal, relevé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) contre le jugement du 17 février 2023,

déclare irrecevable l'appel principal, relevé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) contre le jugement du 13 décembre 2024, pour autant qu'il vise la question de la saisine du tribunal du travail, siégeant en formation collégiale, et la recevabilité de la requête introductive de première instance,

déclare recevable l'appel principal pour le surplus,

déclare irrecevable l'appel incident, relevé par PERSONNE1.) contre le jugement du 13 décembre 2024, pour autant qu'il vise la motivation de la décision du tribunal du travail quant au caractère abusif du licenciement, ainsi que les montants de la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), au titre de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité de départ,

déclare recevable l'appel incident pour le surplus,

dit non fondés les appels principal et incident,

confirme le jugement entrepris du 13 décembre 2024,

dit recevable l'augmentation de la demande de PERSONNE1.), au titre de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité de départ,

dit partiellement fondée l'augmentation de la demande de PERSONNE1.), au titre de l'indemnité compensatoire de préavis,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant supplémentaire de 313,20 euros, avec les intérêts légaux à compter de 4 septembre 2025, date de la demande en justice, jusqu'à solde, au titre de l'indemnité compensatoire de préavis,

dit non fondée l'augmentation de la demande de PERSONNE1.), au titre de l'indemnité de départ et en déboute,

déboute la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier André WEBER.