

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°16/26 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du cinq février deux mille vingt-six

Numéro CAL-2023-01125 du rôle

Composition:

Nadine WALCH, premier conseiller-président,
Laurent LUCAS, conseiller,
Antoine SCHAUS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

la SOCIETE1.) (anciennement SOCIETE2.)), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 22 novembre 2023,

comparaissant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B186371, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimée aux fins du susdit exploit KOVELTER,

comparaissant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour,
demeurant à Esch-sur-Alzette.

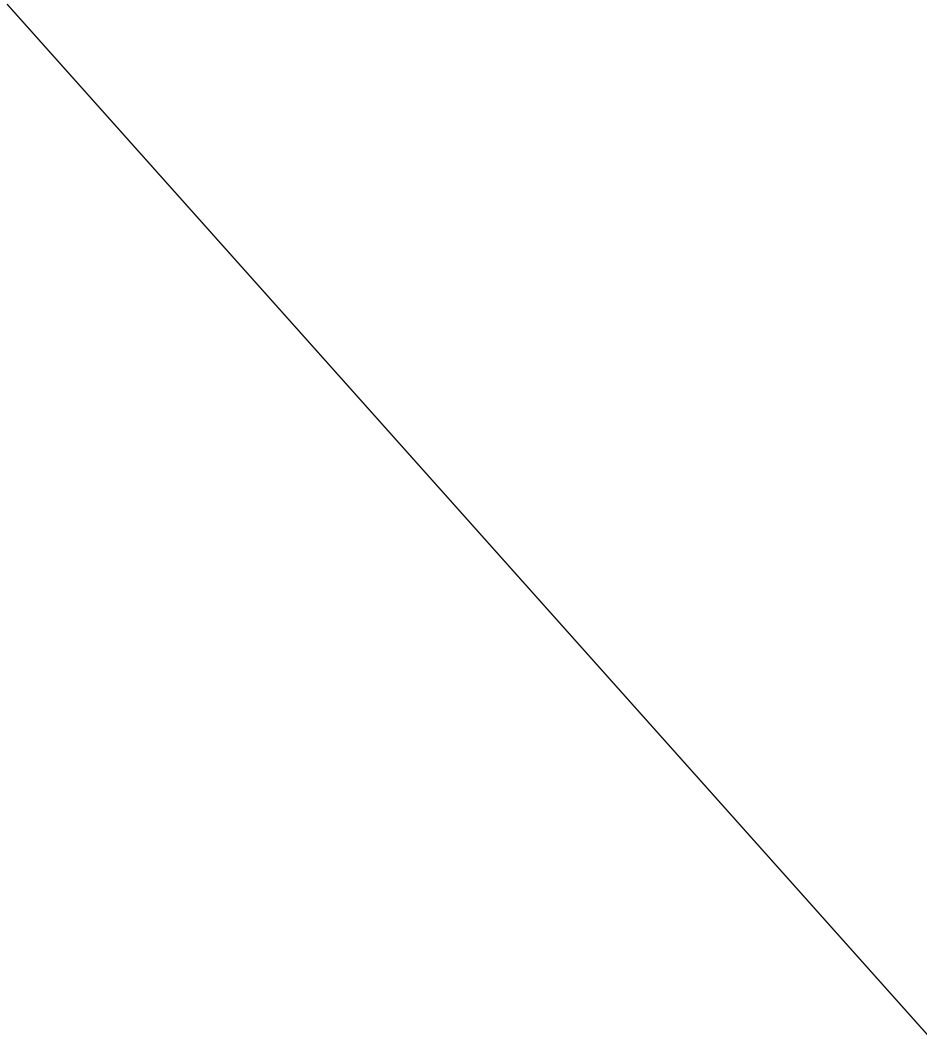
LA COUR D'APPEL:

PERSONNE1.) était au service de la société anonyme SOCIETE2.),
actuellement dénommée SOCIETE1.) (ci-après la société
SOCIETE2.)).

Le dernier poste qu'elle a occupé était celui de « *manager de rayon* ».

Suivant courrier recommandé du 22 décembre 2018, PERSONNE1.)
s'est vu notifier son licenciement avec effet immédiat.

La lettre de licenciement se lit comme suit :



Estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, PERSONNE1.) a, par requête déposée le 3 décembre 2019 au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette, fait convoquer son ancien employeur à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour le voir condamner au paiement des montants suivants :

- indemnité de préavis: 26.539,68 €
- indemnité de départ: 53.746,08 €
- indemnisation du préjudice matériel: 50.000,00 €
- indemnisation du préjudice moral: 20.000,00 €

chaque fois avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) avait encore réclamé l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Lors des débats en première instance, PERSONNE1.) a augmenté sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement argué d'abusif au montant de 92.397,76 € compte tenu d'une période de référence qu'elle a demandé à voir fixer à 27 mois et elle a augmenté sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis au montant de 28.857,90 €.

Lors de la même audience, la société SOCIETE2.) a demandé la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par un jugement rendu le 12 octobre 2023, le tribunal du travail d'Esch-sur Alzette a :

- reçu la requête en la forme,
- donné acte à PERSONNE1.) de l'augmentation de sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement argué d'abusif au montant de 92.397,76 €,
- donné acte à PERSONNE1.) de l'augmentation de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis au montant de 28.857,90 €,
- donné acte à la société SOCIETE2.) de sa demande formulée à titre reconventionnel à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 €,
- rejeté le moyen tiré du libellé obscur de la requête introductive d'instance,
- déclaré la requête introductive d'instance recevable,
- rejeté la demande du mandataire de la société SOCIETE2.) à voir écarter des débats la note produite par le mandataire d'PERSONNE1.) lors des débats en audience publique du 13 juillet 2023,

- déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat notifié par courrier recommandé daté du 22 décembre 2018,
- dit la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de préavis fondée pour un montant de 26.873,04 € (vingt-six mille huit cent soixante-treize euros et quatre cents),
- dit la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ fondée pour un montant de 53.746,08 € (cinquante-trois mille sept cent quarante-six euros et huit cents),
- dit la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement dont objet fondée pour un montant de 17.875,29 € (dix-sept mille huit cent soixante-quinze euros et vingt-neuf cents),
- dit la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral subi du fait du licenciement dont objet fondée pour un montant de 5.000 € (cinq mille euros),
- condamné la société SOCIETE2.) à payer à PERSONNE1.) de ces chefs un montant de (26.873,04 + 53.746,08 + 17.875,29 + 5.000=) 103.494,41 € (cent trois mille quatre cent quatre-vingt-quatorze euros et quarante-et-un cents), avec les intérêts légaux à partir du 3 décembre 2019, date de la demande en justice, jusqu'à solde,
- dit la demande de la société SOCIETE2.) en condamnation de la partie adverse à lui payer une indemnité de procédure non-fondée et en a débouté,
- dit la demande d'PERSONNE1.) en condamnation de la partie adverse à lui payer une indemnité de procédure fondée à concurrence d'un montant de 500 € (cinq cents euros),
- condamné la société SOCIETE2.) à payer à PERSONNE1.) de ce chef un montant de 500 € (cinq cents euros),
- dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement intervenu,
- condamné la société SOCIETE2.) aux frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 22 novembre 2023, la société SOCIETE2.) a interjeté appel du jugement du 12 octobre 2023.

L'appel est recevable pour avoir été introduit dans les délais et formes de la loi.

1. Remarque préliminaire

L'acte d'appel datant du 22 novembre 2023, l'affaire est soumise aux règles de procédure telles qu'introduites par la loi du 15 juillet 2021 portant entre autres modifications du Nouveau Code de procédure civile et ayant pour objet le renforcement de l'efficacité de la justice civile et commerciale, entrée en vigueur le 16 septembre 2021.

Aux termes de l'article 586 du Nouveau Code de procédure civile, « *les conclusions d'appel doivent formuler expressément les prétentions de la partie et les moyens sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée.*

Avant la clôture de l'instruction, les parties notifieront des conclusions de synthèse qui reprendront les prétentions et moyens présentés ou invoqués dans leurs conclusions antérieures. A défaut, elles sont réputées les avoir abandonnés et la juridiction ne statuera que sur les dernières conclusions notifiées.

(...) ».

Les conclusions de synthèse, anciennement dénommées conclusions récapitulatives, ont pour objet de réunir l'ensemble des moyens et prétentions présentés dans les écritures précédentes, dont notamment l'acte d'appel qui vaut conclusions. Un simple renvoi, même exprès, aux conclusions antérieures est à cet égard insuffisant (Cass. 2ème civ., 10 mai 2001, no 99-19.898 ; Cass. 3ème civ., 16 févr. 2005, no 00-21.245, Bull. civ. III, no 40 ; Cour, 20 décembre 2017, numéro 41196 du rôle ; Cour, 7 décembre 2023, numéro du rôle CAL-2021-00451 ; Cour, 16 octobre 2025, numéro 42121 du rôle ; Cour 18 novembre 2025, numéro du rôle CAL-2025-00517).

A défaut d'avoir pris des conclusions de synthèse, la Cour ne statuera que sur les dernières conclusions de la société SOCIETE2.) du 21 février 2025 et d'PERSONNE1.) du 3 avril 2025.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. La société SOCIETE2.)

Concernant les faits, la partie appelante conteste que la partie intimée ait disposé du pouvoir de gérer son rayon en toute autonomie, lui permettant de procéder à des réductions de prix de certains articles du stock, sans aucune autorisation de ses supérieurs hiérarchiques.

À titre liminaire et principal, elle soulève la nullité, sinon l'irrecevabilité de la requête introductive d'instance pour cause de libellé obscur. Elle se borne à renvoyer aux développements faits dans l'acte d'appel et ses « dernières conclusions ».

À titre subsidiaire, elle demande de déclarer le licenciement avec effet immédiat du 22 décembre 2018 régulier et justifié et elle demande de débouter PERSONNE1.) de toutes ses demandes indemnitaires.

Concernant la gravité des faits invoqués à la base du licenciement, la société SOCIETE2.) soutient qu'PERSONNE1.) aurait abusé de ses fonctions en contournant le règlement intérieur. Elle considère que la partie intimée ne saurait sérieusement affirmer qu'après onze années au service du groupe SOCIETE2.) à Luxembourg, elle aurait pu ignorer l'existence et l'applicabilité d'un règlement intérieur.

L'article 13.10.2 du règlement intérieur, intitulé « *Règles particulières* » serait de la teneur suivante:

« L'achat de produits par des collaborateurs à des conditions plus avantageuses que celles applicables aux clients dans le cadre normal des promotions et soldes applicables est interdit (...).

Si, pour des raisons exceptionnelles, un article quelconque doit être vendu à un prix inférieur à son prix normal, un bon de démarque doit impérativement être établi par le Manager de rayon concerné. Si le bon de démarque est établi au profit d'un collaborateur ou de son ménage, il devra en outre être contresigné par le Manager de Département concerné ».

La société SOCIETE2.) en déduit que lorsque les remises sont établies au profit d'un collaborateur, une procédure spécifique devrait être respectée puisque le bon de démarque devrait être validé par un manager de département. Par conséquent, la seule fonction de manager de rayon exercée par la partie Intimée n'aurait pas suffi en l'espèce.

Afin de pouvoir affirmer que les remises ont été faites dans un contexte où l'accord du manager de département n'était pas nécessaire, il aurait appartenu à la partie intimée de prouver que les remises s'appliquaient également aux clients du magasin, respectivement qu'elles ont été faites dans des circonstances ne nécessitant pas la contre-signature du manager de département.

Étant donné que cette preuve n'aurait pas été apportée, la partie intimée ne saurait se contenter d'affirmer qu'elle a acheté des marchandises aux mêmes conditions que celles applicables aux clients. Dès lors, elle aurait violé l'article précité du règlement intérieur.

La société SOCIETE2.) soutient encore qu'PERSONNE1.) n'aurait pas rapporté la preuve de raisons objectives l'autorisant à pratiquer des changements de prix sans autorisation préalable.

Elle insiste encore sur le fait que peu importe si les promotions avaient été appliquées aux clients ou non, les manœuvres de la partie intimée auraient bel et bien été frauduleuses puisque, d'une part, elles n'auraient été justifiées par aucune période de promotion et, d'autre part, les manœuvres elles-mêmes prouveraient que l'objectif premier de la partie intimée aurait été d'appliquer les remises à ses propres achats.

Elle relève que pour un certain nombre d'articles, la remise n'aurait été appliquée qu'à un seul article, le dernier en stock, et que de ce fait, la partie intimée aurait été la seule à pouvoir en profiter. Ce constat confirmerait que la partie intimée aurait, en tout état de cause, agi uniquement dans son propre intérêt et non pas dans l'intérêt général de la gestion de son stock.

Pour autant que de besoin, la société SOCIETE2.) offre de prouver « *par toute voie de droit, et notamment par témoins, l'intégralité des faits tels qu'ils sont exposés aux motifs de l'acte d'appel et de manière résumée ci-après:*

- a. *les faits relatifs aux fonctions exercées par Mme PERSONNE1.) (page 1 de la lettre de licenciement du 22 décembre 2018)*
- b. *les faits relatifs aux fautes graves commises par Madame PERSONNE1.) et constatées à partir du mois de décembre 2018, sans préjudice quant à la date exacte (page 2 à 10 de la lettre de licenciement du 22 décembre 2018)*
- c. *les faits relatifs au contexte dans lequel s'est inscrit le licenciement avec effet immédiat de Madame PERSONNE1.) et à l'historique disciplinaire de Madame PERSONNE1.) (page 9 et 10 de la lettre de licenciement du 22 décembre 2018) ».*

A titre plus subsidiaire, et pour autant que le licenciement devrait être qualifié d'abusif, la société SOCIETE2.) conteste les montants réclamés par PERSONNE1.). Elle soutient que la partie intimée n'aurait pas justifié les montants réclamés et elle demande la réformation du jugement entrepris en ce qu'elle a été condamnée au paiement du montant de 103.494,41 €, avec les intérêts légaux à partir du 3 décembre 2019 jusqu'à solde.

Elle se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne le principe de l'attribution d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ.

Concernant une éventuelle indemnité compensatoire de préavis, la société SOCIETE2.) reproche à la juridiction de première instance d'avoir retenu le montant de 4.478,84 € à titre de salaire mensuel brut au lieu du montant de 4.068,94 €.

Pour ce qui est d'une éventuelle indemnité de départ, la société SOCIETE2.) reproche au tribunal du travail d'avoir retenu un montant de 4.478,84 € à titre de salaire mensuel moyen brut et qu'il y aurait lieu de faire application d'un montant de 4.002,79 €, correspondant à la moyenne des salaires bruts sur les 12 derniers mois du travail de la partie intimée.

La société SOCIETE2.) conteste qu'PERSONNE1.) ait subi un préjudice matériel en relation causale avec le licenciement, étant donné que son attitude passive à la suite de son congédiement ne saurait être imputée à son ancien employeur. En ordre subsidiaire, elle demande la réduction de l'indemnisation du préjudice matériel à de plus justes proportions.

Elle conteste également que la partie intimée ait subi un quelconque préjudice moral.

Elle demande à voir déclarer l'appel incident non fondé.

En tout état de cause, elle requiert qu'PERSONNE1.) soit déboutée de l'ensemble de ses prétentions sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Elle réclame à son tour l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance et de 2.000 € pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de la partie intimée à tous les frais et dépens des deux instances, avec distraction au profit de son avocat à la Cour concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

2.2. PERSONNE1.)

Concernant les faits, PERSONNE1.) affirme avoir disposé d'une autonomie totale dans la gestion des stocks, ce qui lui aurait permis de procéder à des réductions de prix. Ainsi, elle aurait pu agir sans aucune autorisation de ses supérieurs hiérarchiques. Pour établir sa version des faits, elle « renvoie la Cour à ses attestations testimoniales pertinentes et concluantes sur ce point » et elle lui demande « de les faire siennes ».

Elle demande d'écarter l'offre de preuve adverse pour être ni pertinente, ni concluante.

Quant au caractère réel et sérieux et à la gravité des motifs invoqués, PERSONNE1.) conteste formellement et énergiquement avoir abusé de la confiance de son employeur et elle conteste toute faute grave dans son chef.

Pour ce qui est du règlement interne de la société SOCIETE2.), son ancienneté au sein de la société ne justifierait pas qu'elle aurait dû connaître le contenu complet du règlement en question. Il aurait appartenu à l'employeur de s'assurer de la connaissance par ses salariés du règlement intérieur en demandant *a minima* leur signature de ce document. Une telle preuve ne serait pas rapportée en l'espèce.

PERSONNE1.) soutient qu'elle serait dans l'impossibilité de prouver qu'il y aurait eu des raisons objectives pour effectuer des promotions, au motif qu'elle n'aurait, depuis son licenciement, plus accès au système informatique (AS400) de son ancien employeur.

Elle relève qu'il serait important de noter que les changements de prix auraient bénéficié aux membres du personnel ainsi qu'aux clients. Elle conteste formellement avoir eu recours à des manœuvres spécifiques, voire frauduleuses, afin de faire passer ses achats.

En ordre subsidiaire, et si par impossible la Cour devait décider que les produits, dont une seule pièce restait en stock, devaient entrer dans le champ d'application de l'article 13.10.2 du règlement intérieur, et que la procédure de démarque visée à cet article n'aurait pas été respectée, la Cour devrait alors confirmer le jugement entrepris en ce que la juridiction de première instance a décidé que :

« Le tribunal reste toutefois dans l'ignorance si ces réductions de prix, respectivement offres promotionnelles, s'inscrivaient dans le cadre d'offres promotionnelles plus larges ou si elles portaient uniquement sur le produit dont s'agissait » et en ce qu'elle a décidé « Au vu de l'ensemble de ces considérations, et plus particulièrement eu égard au fait que l'employeur tolérait les démarques en faveur des salariés, que les chefs de rayon disposaient d'une grande autonomie en ce qui concerne la gestion de leurs rayons, y compris les prix de vente, compte tenu également de l'ancienneté de la salariée, le tribunal retient que les agissements reprochés à PERSONNE1.) ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat ».

PERSONNE1.) demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré recevable la requête introductive d'instance et, partant, a rejeté le moyen tiré du libellé obscur soulevé par la partie adverse.

Elle demande encore la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat notifié par courrier recommandé du 22 décembre 2018, principalement, pour défaut de précision, sinon dire que les motifs reprochés à la salariée ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement avec effet immédiat.

Le jugement entrepris serait encore à confirmer en ce que le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE2.) à lui payer une indemnité de préavis d'un montant de 26.873,04 € et une indemnité de départ d'un montant de 53.746,08 €, chaque fois avec les intérêts légaux à partir du 3 décembre 2019, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) relève appel incident et demande, par réformation, la condamnation de la société SOCIETE2.) à lui payer, en raison du licenciement abusif, le montant de 92.397,76 € à titre de préjudice matériel et le montant de 20.000 € à titre de préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir du 3 décembre 2019 jusqu'à solde.

Elle demande que la partie appelante soit déboutée de ses prétentions sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et elle demande la confirmation du jugement entrepris en ce que la société SOCIETE2.) a été condamnée à lui payer une indemnité de procédure de 500 € pour la première instance. Elle requiert l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE2.) au paiement des frais et dépens des deux instances.

3. Appréciation

3.1. Quant au moyen tiré du libellé obscur de la requête du 3 décembre 2019

Le tribunal de travail a écarté le moyen tiré de l'irrecevabilité de la requête pour libellé obscur, motifs pris que la requête comporte tant l'objet de la demande qu'un exposé sommaire des moyens et l'évaluation forfaitaire des préjudices réclamés.

Il a notamment relevé que la requérante a indiqué que la lettre de licenciement du 22 décembre 2018 n'énonce pas avec la précision requise les faits lui reprochés et que la lettre de congédiement ne répond pas aux critères de précision exigés par les dispositions légales et jurisprudentielles, qu'elle a formellement et énergiquement contesté tous les motifs à la base du licenciement, qu'elle a contesté avoir frauduleusement abusé de sa fonction de manager de rayon afin de s'octroyer des avantages au détriment de SOCIETE2.), et que toute fraude dans son chef était contestée et non établie. Par ailleurs, la requérante a indiqué qu'elle réclamait la réparation des préjudices matériel et moral qu'elle affirme avoir subis du fait du licenciement argué d'abusif, ainsi que le paiement d'indemnités tant de préavis que de départ.

Comme la société SOCIETE2.) s'est contentée de réitérer le moyen en appel sans formuler la moindre critique quant à la décision entreprise, la Cour confirme le jugement du 12 octobre 2023 par adoption de ses motifs.

3.2. Quant à la régularité du licenciement du 22 décembre 2018

Le tribunal du travail a rejeté le moyen tiré de l'imprécision du motif de licenciement ayant trait au fait qu'PERSONNE1.) aurait frauduleusement agi sur les prix de vente pour les acquérir à un prix moindre.

Il a néanmoins considéré que « *la simple référence à des avertissements antérieurs* » est insuffisante et ne correspond pas au degré de précision requis pour permettre au salarié de savoir ce qui lui est reproché exactement et il en a déduit que « *le moyen tiré des avertissements antérieurs invoqués à l'appui du licenciement ne saurait être pris en considération* ».

La Cour note que ce volet de la décision n'est pas entrepris, tous les développements faits en instance d'appel tournant autour de la question de savoir si PERSONNE1.) a frauduleusement agi sur les prix de vente pour les acquérir à moindre prix.

Quant au caractère réel et sérieux du motif reconnu comme étant suffisamment précis, le tribunal du travail a écarté les 10 attestations testimoniales de la société SOCIETE2.) au motif qu'elles ne répondent pas aux exigences de forme de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

Il a retenu qu'il résulte des éléments soumis à son appréciation que les managers de rayons pouvaient agir sur les prix afin d'assurer la rotation des stocks, respectivement le déstockage des invendus ; qu'PERSONNE1.), en sa qualité de chef de rayon, disposait d'une certaine autonomie dans la gestion de son rayon et avait la possibilité d'agir directement sur le prix d'un produit offert en vente ; que cette autonomie s'exerçait sur instruction de ses supérieurs hiérarchiques, sinon avait pour limite que la réduction du prix de vente soit justifiée pour une raison objective.

Pour établir que les réductions de prix n'étaient pas justifiées, la société SOCIETE2.) s'était fondée sur un tableau récapitulatif détaillant notamment le prix d'achat, le prix de vente précédant et le prix payé en caisse, la date du changement de prix, le mode opératoire employé ainsi que la date de réception des produits. Le tribunal du travail a décidé que le tableau en question n'est pas pertinent au motif que l'employeur n'a pas établi que les promotions, respectivement réductions de prix, n'étaient manifestement pas justifiées par des raisons objectives.

Quant à la question de savoir si les salariés du groupe SOCIETE2.) étaient en droit de bénéficier des réductions de prix ou offres promotionnelles, le tribunal du travail s'est référé à l'article 13.10.2 du règlement intérieur et a décidé que les salariés de la société SOCIETE2.) pouvaient bénéficier de toutes les offres promotionnelles ou réductions de prix faites aux clients. Il a encore retenu que l'offre de prix réduit a, pour la plupart des faits, également profité aux clients.

Concernant les offres promotionnelles, respectivement réductions de prix, portant sur un produit dont un petit nombre d'unités reste invendu, le tribunal du travail s'est prononcé comme suit :

« Le tribunal reste toutefois dans l'ignorance quant au sort réservé à l'offre à prix réduit après l'achat réalisé par PERSONNE1.); il y a partant lieu de retenir que l'offre à prix réduit a, pour la plupart des faits, également profité aux clients.

Il y a toutefois lieu de considérer à part les réductions de prix et promotions portant sur les produits dont une seule pièce restait en stock sinon en rayon (voir notamment le manteau sucre d'orge acheté le 16 mai 2017, la veste achetée en date du 24 mars 2018, le chemisier acheté en date du 21 juin 2018, la veste achetée en date du 18 août 2018 et l'achat d'une pochette en date du 4 décembre 2018); ces offres ont à l'évidence bénéficié à la seule PERSONNE1.) et les clients n'ont pas pu en bénéficier puisque les achats sont intervenus très rapidement après la baisse du prix décidée.

Le tribunal reste toutefois dans l'ignorance si ces réductions de prix respectivement offres promotionnelles s'inscrivaient dans le cadre d'offres promotionnelles plus larges ou si elles portaient uniquement sur le produit dont s'agissait.

Le tribunal donne encore à considérer que l'employeur, aux termes de son règlement d'ordre intérieur, tolérait les démarques en faveur des salariés du groupe exploitant le supermarché et la vente à des prix inférieurs à ceux affichés en magasin, tout en soumettant ces démarques à une procédure spécifique.

Il peut toutefois être tenu pour constant en cause que - du moins en ce qui concerne les 5 articles précédents - PERSONNE1.) n'a pas respecté la procédure de la démarque telle que détaillée dans le règlement d'ordre interne.

Au vu de l'ensemble de ces considérations et plus particulièrement eu égard au fait que l'employeur tolérait les démarques en faveur des salariés, que les chefs de rayon disposaient d'une grande autonomie en ce qui concerne la gestion de leurs rayons, y compris sur les prix de ventes, compte tenu également de l'ancienneté de la salarié, le tribunal retient que les agissements reprochés à PERSONNE1.) ne

sont pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat dont objet.

Dans ces circonstances, l'offre de preuve par l'audition d'un témoin telle que formulée par PERSONNE1.) et qui reprend les termes de la lettre de licenciement s'avère superflue.

Il y a partant lieu de déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat notifié à PERSONNE1.) par courrier recommandé daté du 22 décembre 2018 ».

En instance d'appel, PERSONNE1.) soutient que le règlement intérieur ne lui serait pas applicable en raison du fait que son ancien employeur n'aurait pas rapporté la preuve qu'elle aurait eu connaissance de l'intégralité du texte et qu'elle l'aurait accepté.

Il n'est pas contesté que la partie intimée avait au moment de son licenciement une ancienneté supérieure à trente années de service.

De par les fonctions exercées, elle était amenée à gérer son rayon de manière autonome, de sorte qu'elle ne saurait sérieusement affirmer avoir ignoré l'existence et le contenu du règlement intérieur, de sorte que le texte en question est applicable au cas d'espèce.

L'article 13.10. du règlement intérieur a trait aux « *Procédures démarques et sortie marchandises* » et prévoit en son point 2.A., intitulé « *Produits démarqués* » ce qui suit :

« L'achat de produits par des collaborateurs à des conditions plus avantageuses que celles applicables aux clients dans le cadre normal des promotions et soldes applicables est interdit (...).

Si, pour des raisons exceptionnelles, un article quelconque doit être vendu à un prix inférieur à son prix normal, un bon de démarque doit impérativement être établi par le Manager de rayon concerné. Si le bon de démarque est établi au profit d'un collaborateur ou de son ménage, il devra en outre être contresigné par le Manager de Département concerné(ou par le directeur s'il s'agit d'un cadre) ».

C'est à bon escient que la juridiction de première instance a distingué entre les réductions de prix ou offres promotionnelles portant sur des produits où une seule pièce restait en stock/en rayon (ci-après les articles A) et les produits dont plusieurs unités restaient invendues (ci-après les articles B).

En effet, dans la mesure où PERSONNE1.) a baissé le prix des articles A et qu'elle les a acquis elle-même, l'offre promotionnelle n'a manifestement pas pu bénéficier aux clients du magasin et elle aurait dû respecter la procédure visée à l'article 13.10.2 du règlement intérieur.

Le tribunal du travail a retenu qu'il s'agit de cinq articles, à savoir « *le manteau sucre d'orge acheté le 16 mai 2017, la veste achetée en date du 24 mars 2018, le chemisier acheté en date du 21 juin 2018, la veste achetée en date du 18 août 2018 et l'achat d'une pochette en date du 4 décembre 2018* ».

Ce constat n'a pas été contesté en appel.

La Cour approuve la juridiction de première instance en ce qu'elle a retenu qu'PERSONNE1.) a commis une faute en se portant acquéreuse des articles en question sans respecter l'article 13.10.2 du règlement intérieur.

Concernant les autres reproches formulés par la société SOCIETE2.) à l'adresse d'PERSONNE1.), il y a lieu de se référer au point 2.2 des conclusions du 21 février 2025 de la partie appelante intitulé « *L'absence de prétendu « raisons objectives » autorisant la partie intimée à des changements de prix sans autorisation préalable* », qui se lit comme suit :

« La partie appelante renvoie à ses développements antérieurement pris en cause dans son acte d'appel et dans ses conclusions du 11 juillet 2024 sur ce point ».

Comme les moyens et prétentions formulés antérieurement aux conclusions du 21 février 2025 sont réputés abandonnés, la Cour approuve la juridiction de première instance en ce qu'elle a décidé que :

« Si l'employeur concède dans la lettre de licenciement que des promotions ou réductions de prix pouvaient être réalisées pour des « raisons objectives », il n'a pas détaillé plus amplement ce qu'il considérait comme raison objective.

Le tribunal constate toutefois à l'examen du tableau fourni par l'employeur que les explications de la partie requérante selon laquelle les réductions de prix respectivement promotions concernaient des invendus sinon des produits de fin de série ne se trouvent pas infirmées par le tableau versé par l'employeur ou par d'autres éléments produits par l'employeur. En effet, il en ressort que les promotions respectivement réductions de prix reprochées portaient généralement sur des vêtements ou accessoires, sinon sur des produits de puériculture, dont un nombre réduit de pièces restait en stock. Certains des produits restaient invendus jusqu'à plus de 18 mois; tel fut notamment le cas du manteau sucre d'orge. Il convient d'ailleurs de tenir compte du caractère souvent saisonnier des vêtements et du cycle de renouvellement accéléré dans le domaine de la mode.

Dans ces circonstances, l'employeur laisse d'établir que les promotions respectivement réductions de prix n'étaient manifestement pas justifiées par des raisons objectives ».

Le point 2.3 des conclusions du 21 février 2025 de la partie appelante est intitulé « *Le critère de l'application des changements de prix aux clients du magasin* ». Sous ce point, elle insiste encore sur le fait que peu importe si les promotions avaient été appliquées aux clients ou non, les manœuvres de la partie intimée auraient bel et bien été frauduleuses puisque, d'une part, elles n'auraient été justifiées par aucune période de promotion et, d'autre part, les manœuvres elles-mêmes prouveraient que l'objectif premier de la partie intimée aurait été d'appliquer les remises à ses propres achats.

Force est de constater qu'elle se contente de renvoyer à son acte d'appel « *et plus précisément à la partie reprenant les faits dans lesquels sont détaillés les différents types de fraudes mis en place* ».

Eu égard aux développements faits dans le cadre de la remarque préliminaire, le moyen tiré de la mise en place de manœuvres frauduleuses est censé abandonné.

Dans les circonstances données, il n'y a pas non plus lieu de considérer l'offre de preuve par témoins, formulée « pour autant que de besoin » et pour des faits non autrement précisés.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que le tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a retenu comme seules fautes commises par PERSONNE1.) l'acquisition de cinq articles en violation du règlement intérieur.

Pour des motifs que la Cour fait siens, ces fautes, étalées sur une période se situant entre le 16 mai 2017 et le 4 décembre 2018, ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat. Dès lors, le jugement entrepris est à confirmer en ce que le licenciement du 22 décembre 2018 a été déclaré abusif.

Ce volet de l'appel principal n'est partant pas fondé.

3.3. Quant aux prétentions indemnitaires d'PERSONNE1.)

3.3.1. Quant à l'indemnité de préavis

Le jugement entrepris n'est pas critiqué en ce qu'PERSONNE1.) pouvait se prévaloir au moment du licenciement d'une ancienneté remontant au 6 mai 1987, soit de plus de 30 ans, ce qui correspond à un préavis de six mois.

Le tribunal du travail a alloué le montant de 26.873,04 € à PERSONNE1.), avec la motivation suivante :

« Il convient de rappeler qu'en présence de salaires mensuels variables, l'indemnité de préavis mensuelle à laquelle le salarié peut prétendre doit correspondre à la moyenne mensuelle, calculée sur une année, de l'ensemble des éléments de sa rétribution ayant présenté un certain caractère de fixité ou de régularité (voir Cour, 16 février 2017, numéro 43507 du rôle).

Ce dernier critère est rempli, outre par le salaire de base, par le supplément intitulé 100 % Dimanche et en ce qui concerne la majoration pour heures congés payées au vu de la fréquence de leur paiement; tel n'est pas le cas en ce qui concerne la gratification payée en fin de l'année 2017 et l'indemnité kilométrique (payée 3 fois sur une année).

Compte tenu de ces considérations, il y a lieu de prendre en considération un salaire moyen de (5.169,80 + 4.869,66+ 4.500,83 + 4.025,20 + 4.325,10 + 4.315,85 + 4.269,62 + 4.039,05 + 4.384,45 + 4.443,97 + 4.733,69 + 4.668,93 / 12 mois=) 4.478,84 € brut.

La demande en paiement d'une indemnité de préavis est dès lors fondée pour un montant de (4.478,84 x 6 =) 26.873,04 €; elle laisse d'être fondée pour le surplus ».

La société SOCIETE2.) se contente d'affirmer qu'il y aurait lieu de considérer, par réformation, un montant mensuel brut de 4.478,84 € au lieu du montant de 4.068,94 €. Elle ne fournit pas la moindre explication à l'appui de son affirmation, de sorte qu'elle reste en défaut d'établir en quoi la juridiction de première instance se soit trompée dans ses calculs.

Ce volet de l'appel principal n'est dès lors pas fondé et il y a lieu de confirmer le jugement entrepris par adoption de ses motifs.

3.3.2. Quant à l'indemnité de départ

Le tribunal du travail a alloué le montant de 53.746,08 € à PERSONNE1.), avec la motivation suivante :

« En application des dispositions de l'article L.124-7 du code du travail, PERSONNE1.), qui pouvait se prévaloir au moment du congédiement d'une ancienneté de services continus de plus de 30 ans, peut prétendre à une indemnité de départ égale à 12 mois de salaire.

Selon l'article L.124-7. (3) du code du travail:

« L'indemnité 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.

Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés. »

Au vu de la fréquence quasi-mensuelle de son paiement, le tribunal considère que le supplément 100 % dimanche doit être considéré comme supplément courant; il en est de même du supplément pour les congés pris.

Compte tenu d'un salaire mensuel brut de 4.478,84 € tel qu'il ressort des développements ci-dessus, la demande d'PERSONNE1.) doit être déclarée fondée pour un montant de (4.478,84 x 12=) 53.746,08 € ».

La société SOCIETE2.) se contente d'affirmer qu'il y aurait lieu de considérer, par réformation, un salaire mensuel brut de 4.002,79 €, correspondant à la moyenne des salaires bruts sur les 12 derniers mois de travail de la partie intimée, au lieu du montant mensuel de 4.478,84 €. Elle ne fournit pas la moindre explication à l'appui de son affirmation, de sorte qu'elle reste en défaut d'établir en quoi la juridiction de première instance se soit trompée dans ses calculs.

Ce volet de l'appel principal n'est dès lors pas fondé et il y a lieu de confirmer le jugement entrepris par adoption de ses motifs.

3.3.3. Quant au préjudice matériel

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement.

Compte tenu des recherches d'emploi justifiées par PERSONNE1.), de sa participation à une formation en bureautique et de son âge au moment de la rupture de la relation de travail (56 ans), le tribunal du travail a fixé à 12 mois la période de référence au cours de laquelle elle aurait normalement dû trouver un emploi de remplacement.

La juridiction de première instance lui a alloué le montant de 17.875,29 € avec la justification suivante :

« Le dommage matériel subi pendant les 6 premiers mois suivant la rupture unilatérale de la relation de travail est couvert par l'indemnité de préavis à allouer.

En ce qui concerne le dommage matériel subi lors des 6 mois subséquents, il y a lieu de constater qu'il ressort d'une attestation versée en cause qu'PERSONNE1.) a touché à partir du 23 juin 2023 [sic] jusqu'au 22 décembre 2019 des indemnités de chômage d'un montant brut de $([1.516,11 / 25 \times 6] + 1.551,42 + 1.551,42 + 1.452,25 + 1.568,43 + 1.510,34 + [1.444,47 / 26 \times 18]) = 8.997,75 \text{ €}$.

Il ressort des développements ci-dessus qu'PERSONNE1.) a touché auprès de son ancien employeur un salaire mensuel brut de 4.478,84 € .

La demande en indemnisation du préjudice matériel doit dès lors être déclarée fondée pour un montant de $(6 \times 4.478,84 - 8.997,75 \text{ €}) = 17.875,29 \text{ €}$ ».

La société SOCIETE2.) conteste qu'PERSONNE1.) ait subi un quelconque préjudice matériel en relation causale avec le licenciement du 22 décembre 2018. En ordre subsidiaire, elle demande la réduction du montant alloué à de plus justes proportions. Comme elle ne formule pas la moindre critique quant à la motivation du jugement entrepris, ce volet de l'appel principal n'est pas fondé.

PERSONNE1.) demande, par réformation, l'allocation du montant de 92.397,76 €, sans fournir la moindre explication à l'appui de sa prétention.

Il en résulte que ce volet de l'appel incident n'est pas non plus fondé.

Le jugement entrepris est partant à confirmer sur ce point.

3.3.4. Quant au préjudice moral

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement ou dont la démission pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur a été déclarée justifiée, vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci, confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Compte tenu des circonstances dans lesquelles la résiliation unilatérale de la relation de travail à l'initiative de l'employeur s'est opérée et des incertitudes qui en ont nécessairement découlé pour la partie demanderesse, le tribunal du travail a fixé le préjudice moral subi par PERSONNE1.) *ex aequo et bono* au montant de 5.000 €.

La société SOCIETE2.) considère qu'PERSONNE1.) n'a pas subi le moindre préjudice, sinon elle demande de le réduire à de plus justes proportions.

PERSONNE1.) demande l'allocation du montant de 20.000 €.

Les appels principal et incident ne sont néanmoins pas fondés dans la mesure où aucune des parties ne critique le raisonnement mené par la juridiction de première instance.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer par adoption de ses motifs.

4. Quant aux demandes accessoires

L'indemnité de procédure ne peut être allouée à la partie succombante. Pour le surplus, l'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de cassation 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

Eu égard au sort réservé au présent litige, la société SOCIETE2.) est à débouter de ses prétentions sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, tant en première instance qu'en instance d'appel, et le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'elle a été condamnée au paiement d'une indemnité de procédure de 500 €, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Ayant succombé dans son appel incident, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident ;

les dit non fondés ;

confirme le jugement du 12 octobre 2023 ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'appel principal ;

déboute PERSONNE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'appel incident, avec distraction au profit de la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe SCHMIT, affirmant en avoir fait l'avance.