Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 25/2025
E-TRAV-27/24

Audience publique du 6 janvier 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

- partie demanderesse - comparant par Maître Aurélie BELINGAR, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Katarzyna MARTIN, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 6 février 2024, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 26 février 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 27 mai 2024.

Suite à deux remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 3 décembre 2024.

A cette dernière audience, les parties furent entendues en leurs explications et conclusions.

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

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 6 février 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis : 7.174,96 €
- Préjudice matériel : 14.349,92 €
- Préjudice moral : 8.000,00 €

soit en tout 29.524,88 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, elle réclama une indemnité de 3.587,48 € pour irrégularité formelle de ce même licenciement.

La requérante demanda encore la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

Elle réclama finalement une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 3 décembre 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara renoncer à sa demande relative au préjudice matériel.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 8 mars 2019, ayant pris effet le 15 avril 2019, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité d'assistante administrative.

Elle explique que par courrier du 27 mars 2023, intégralement reproduit dans sa requête introductive, elle s'est vu licencier avec effet immédiat pour faute grave.

La requérante explique avoir protesté contre ledit licenciement par courrier du 5 mai 2023.

Elle estime en effet que les motifs du licenciement - tirés de son prétendu comportement frauduleux à l'occasion de la préparation, pour le compte de l'employeur, d'une demande de cofinancement en matière de formation continue - n'ont pas été invoqués endéans le délai légal, ladite demande ayant été signée par PERSONNE2.) en date du 28 juillet 2020 de sorte que l'employeur a nécessairement eu connaissance des prétendus faits au plus tard à ce moment.

Elle estime encore que les motifs invoqués n'ont pas été indiqués avec une précision suffisante.

La requérante conteste finalement le caractère réel et sérieux des motifs.

Elle conteste ainsi avoir fait preuve, au moment de la préparation de ladite demande, d'un comportement frauduleux et, encore moins, à l'insu de son employeur.

Elle fait encore valoir que ledit comportement, à le supposer établi, n'a été commis que dans le seul intérêt de l'employeur, à l'exclusion donc de tout intérêt personnel dans le chef de la salariée.

Considérant dès lors que son licenciement est abusif, la requérante réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit la somme de (2 x 3.587,48 =) 7.174,96 €.

Elle réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à 8.000 €.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) considère que son licenciement est affecté d'une irrégularité formelle, l'employeur ne l'ayant pas convoqué à un entretien préalable.

A l'appui de ce moyen, elle fait valoir que la société défenderesse fait partie d'une unité économique et sociale comptant au moins 150 salariés. Elle invoque ainsi que sa lettre de licenciement a été rédigée sur du papier en-tête SOCIETE2.), que celle-ci se présente sur son site internet comme faisant partie du groupe GROUPE1.) regroupant « *des entreprises de secteurs d'activités différents et complémentaires* », que l'adresse du siège social de la société SOCIETE3.) est le même que celle de la société défenderesse et que le sieur PERSONNE2.) est associé et gérant unique de ladite société qui est elle-même associée de la société défenderesse.

Faisant valoir que toutes les sociétés du groupe comptent plus de 150 salariés et que l'employeur avait dès lors l'obligation de procéder à un entretien préalable, la requérante réclame le paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle correspondant à un mois de salaire, soit un montant de 3.587,48 €.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose à la demande.

Elle précise que si la requérante a été engagée en qualité d'assistante administrative, elle occupait depuis le mois de décembre 2019 un poste d'assistante de direction.

Elle précise encore que si les faits ayant justifié le licenciement ont fait l'objet d'une enquête pénale, l'employeur n'a toutefois pas eu confirmation que l'action publique a effectivement été engagée.

En ce qui concerne ensuite le bien-fondé du licenciement du 27 mars 2023, la société défenderesse conteste tout d'abord le dépassement du délai légal d'invocation d'un mois.

Elle explique en effet qu'elle n'a eu connaissance du comportement de la requérante qu'en date du 13 mars 2023, soit après que certains salariés de l'entreprise se sont vu contacter par la police dans le cadre d'une enquête concernant sa demande de cofinancement de 2019 préparée par la requérante en juillet 2020.

Elle estime encore que dans la mesure où la requérante était seule en charge de la tenue du dossier de formation et que la demande de cofinancement par elle préparée était constituée d'un formulaire-type auquel elle avait joint 150 pages d'annexes, dont des listes de présence qu'elle avait falsifiées, la seule signature de ladite demande par PERSONNE2.) en date du 27 juillet 2020 n'implique pas que l'employeur avait connaissance de son comportement frauduleux dès ce moment, le gérant n'ayant pu contrôler page par page l'ensemble des annexes de la demande lui soumise pour signature.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. considère ensuite que les reproches ont été énoncés avec une précision suffisante, l'employeur ayant fourni toutes les informations dont il avait connaissance.

Elle conclut finalement au caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Ainsi, elle explique avoir dû constater, suite aux doléances du personnel convoqué par la police, que dans le cadre de la demande de cofinancement de 2019 préparée par la requérante au courant du mois de juillet 2020, celle-ci avait joint des listes de présence falsifiées.

Elle fait en effet valoir que sur lesdites listes, la requérante a fait figurer les noms et les signatures de salariés qui n'ont matériellement pas pu assister aux formations à subventionner et ce uniquement pour augmenter l'aide de l'Etat.

Elle explique encore avoir constaté à ce moment que dans lesdites listes de présence, la colonne comportant les signatures semblait comme avoir été rajoutée.

Elle conteste finalement avoir donné l'instruction à la requérante de procéder de cette manière, la salariée ayant simplement été chargée de faire le nécessaire avant la date limite d'introduction de la demande.

Faisant valoir que le comportement frauduleux de la requérante a nui à la réputation de l'entreprise et que celle-ci a dû retirer l'ensemble de ses demandes de

cofinancement, la société défenderesse conclut au bien-fondé du licenciement et partant, au débouté des demandes indemnitaires adverses.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose encore à la demande subsidiaire relative à l'irrégularité formelle.

Elle estime en effet que le fait de faire partie d'un groupe de sociétés ne permet pas de conclure à l'existence d'une unité économique et sociale, les conditions requises pour un entretien préalable obligatoire n'étant dès lors pas données.

Motifs de la décision :

Suivant contrat de travail prenant effet le 15 avril 2019, PERSONNE1.) a été engagée par la société défenderesse en qualité d'assistante administrative.

Il résulte des éléments du dossier et il n'a pas été contesté qu'au moment des faits actuellement reprochés, elle occupait un poste d'assistante de direction.

Par courrier recommandé du 27 mars 2023, lui notifié en mains propres et par voie recommandée, elle s'est vu licencier avec effet immédiat.

La requérante conclut au caractère abusif dudit licenciement, l'employeur n'ayant ni respecté le délai d'invocation légal d'un mois, ni indiqué de motifs précis, réels et sérieux.

Dans un souci de logique juridique, il y a d'abord lieu de vérifier la précision des motifs avant d'analyser le respect du délai d'invocation, ce dernier n'étant d'ailleurs que l'un des aspects du caractère réel et sérieux d'un motif étant donné que ce dernier est censé rendre immédiatement impossible le maintien des relations de travail.

- Quant à la précision des motifs :

Conformément à l'article L. 124-10 (3) du Code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

L'indication du ou des motifs du congédiement doit révéler leur nature et leur portée exacte et elle doit permettre d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

L'employeur indique partant les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement s'il y précise la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes ainsi commises le caractère d'un motif grave.

En l'espèce, il résulte clairement de la lettre de licenciement que la salariée se voit reprocher d'avoir annexé - dans le cadre de la demande de cofinancement de 2019 préparée par ses soins à partir du 21 juillet 2024 et envoyé à l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue en date du 29 juillet 2024 - des listes de présence indiquant des noms et signatures de salariés ne pouvant matériellement pas avoir participé aux formations y indiquées, partant d'avoir commis des faux.

L'employeur a encore indiqué l'intitulé et la date des formations auxquelles il a entendu se référer, l'identité des salariés concernés ainsi que les raisons pour lesquelles il considère que ces derniers n'ont pas pu assister auxdites formations.

L'employeur ayant ainsi indiqué avec toute la précision requise tant la nature du reproche que les éléments de preuve susceptibles de confirmer ses dires et la salariée ayant ainsi été mise en mesure de pouvoir utilement se défendre, le moyen tiré de l'imprécision des motifs est à rejeter.

- Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

En vertu de l'article L.124-11 (3) du Code du travail : « *En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur* ».

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

La cause sérieuse est celle qui revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail. Dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat, tel qu'en l'espèce, la gravité du fait reproché doit, aux termes de l'article L. 124-10 (2) du Code du travail, rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

La requérante, tout en admettant à l'audience qu'elle a préparé la demande de cofinancement de 2019, conteste « *avoir fait preuve d'un prétendu comportement frauduleux, et encore moins à l'insu de son employeur* » en insistant encore sur le fait qu'une telle fraude « *aurait été commise dans le seul intérêt de l'employeur et à l'exclusion de tout intérêt personnel dans le chef de Madame PERSONNE1.)* ».

La société défenderesse conclut pour sa part au caractère réel et sérieux des motifs, les annexes de la demande de cofinancement préparée par la salariée ayant comporté les noms et signatures de salariés bien ces derniers étaient absents et ce « *uniquement pour augmenter l'aide de l'Etat* »

En vertu de l'article 384 du Nouveau code de procédure civile, le juge peut, en toute matière, faire comparaître personnellement les parties ou l'une d'elles.

Le tribunal décide dès lors, avant tout autre progrès en cause, d'entendre les parties en leurs déclarations personnelles.

Il y a lieu de réserver le surplus.

Par ces motifs,

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à la demande relative au préjudice matériel ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

rejette le moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement ;

pour le surplus et avant tout autre progrès en cause :

ordonne la comparution personnelle des parties en date du mardi DATE1.) à 9.15 heures, à la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette, Place Norbert Metz, salle d'enquête au 1er étage, pour être entendues en leurs explications et répondre aux questions qui leur seront posées ;

charge Monsieur le Juge de Paix Frank Neu, siégeant comme président du tribunal du travail de ce siège, de l'exécution de ladite mesure d'instruction ;

fixe l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du DATE2.) à 15.00 heures de l'après-midi, à la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette, salle d'audience n°2 au 1er étage ;

réserve les demandes ainsi que les frais.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Frank NEU, juge de paix, président,
Armand ROBINET, assesseur-patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.