Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1083/2025
E-TRAV-27/24

Audience publique du 28 avril 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 Zuleyha KAN, 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

Les faits et rétroactes résultent à suffisance de droit d'un premier jugement répertoire n° 25/2025 du 6 janvier 2025 ayant ordonné une comparution personnelle des parties.

Après comparution personnelle des parties en date du 4 mars 2025, la continuation des débats fut fixée à l'audience du 17 mars 2025, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience, les mandataires des parties furent entendus 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 :
Revu le jugement répertoire n° 25/2025 du 6 janvier 2025.

Revu le résultat de la comparution personnelle des parties en date du 4 mars 2025.

A l'audience publique du 17 mars 2025, fixée en vue de la continuation des débats, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. déclare maintenir ses contestations concernant le prétendu dépassement du délai légal d'invocation d'un mois. Elle fait ainsi valoir :

- que dans son attestation testimoniale, PERSONNE2.) confirme ne jamais avoir donné d'instructions particulières ni à la requérante, ni à PERSONNE3.) concernant la constitution du dossier de cofinancement de l'année 2019 ;

- qu'il résulte encore de la comparution personnelle des parties que PERSONNE4.) n'a pas vérifié la demande afférente avant de procéder à sa signature en date du 28 juillet 2020, de sorte qu'il n'avait pas connaissance du caractère frauduleux dudit dossier ;

- que les faits reprochés à la requérante n'ont dès lors été portés à la connaissance de l'employeur qu'au moment où les salariés de l'entreprise se sont vu convoquer par la police en date du 13 mars 2023, soit endéans le mois ayant précédé le licenciement pour faute grave du 27 mars 2023.

Elle fait encore valoir, en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs, que c'est bien PERSONNE1.) qui s'occupait de la préparation dudit dossier. Elle argumente ainsi :

- qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) que la requérante a repris cette charge suite au départ de l'ancienne assistante de direction PERSONNE5.) au courant de l'année 2019 ;

- qu'ainsi, elle était impliquée dans lesdits dossiers et qu'elle a participé à des réunions depuis le 25 avril 2019 ;

- qu'il résulte encore de cette même attestation que c'est spontanément et sans intervention préalable de PERSONNE2.) que la salariée, après son congé de maternité, s'est renseignée sur la prolongation des délais de dépôt pour les dossiers de cofinancement de l'année 2019 et qu'elle a informé son employeur par email du 21 juillet 2020 que lesdits délais avaient été prolongés jusqu'au 31 juillet 2020 ;

- que par la suite, c'est encore elle qui – avec l'aide de l'étudiante PERSONNE6.) – a procédé à la confection dudit dossier, cette circonstance se trouvant confirmée par la lettre de motivation par laquelle l'étudiante a postulé à son futur CDI en faisant valoir qu'elle avait mis en place « *grâce aux directives de ses collègues* » l'élaboration du dossier de formation pour l'année 2019 ;

- que PERSONNE6.) avait d'ailleurs été placée dans le bureau de la requérante pour travailler avec elle et sous sa supervision ;

- que c'est dès lors de mauvaise foi que la salariée, lors de sa comparution personnelle, a contesté toute intervention de sa part en affirmant s'être contentée de demander à PERSONNE6.) de faire le nécessaire ;

- que lesdites déclarations se trouvent encore en contradiction avec celles effectuées lors de la première audience, où la requérante avait admis avoir préparé le dossier en question ;

- que c'est encore à tort qu'elle a affirmé lors de sa comparution ne plus avoir vu le dossier après le weekend alors qu'il aurait déjà été finalisé ;

- qu'il est par ailleurs peu probable, au vu du retard pris pendant son congé de maternité et de l'urgence à déposer le dossier avant la date butoir, qu'une simple étudiante ait pu s'en occuper toute seule ;

- qu'il faut finalement préciser que sur la demande de cofinancement litigieuse, la requérante est indiquée comme personne de contact et qu'elle figure même comme « responsable de la formation » sur la demande de l'année 2021 ;

La société défenderesse en déduit que c'est bien la requérante qui était en charge et qui s'est effectivement occupée de la préparation du dossier qui s'est par la suite révélé être frauduleux.

La gravité du comportement reproché étant indéniable et ayant exposé l'employeur à de graves conséquences, la société défenderesse demande dès lors à voir déclarer le licenciement comme étant fondé et justifié.

Pour le surplus, elle réitère son argumentation antérieurement développée.

PERSONNE1.) s'oppose aux explications adverses.

Elle maintient son moyen tiré du dépassement du délai légal pour invoquer une faute grave. Elle fait ainsi valoir :

- que dans la mesure où elle se trouvait d'abord en congé de maternité, puis en congé parental, ses responsables devaient nécessairement être au courant du contenu de la demande, les formations ayant besoin d'être organisées et pareille organisation ayant été assurée par PERSONNE2.) et PERSONNE3.) ;

- qu'il est par ailleurs « bizarre » de constater que d'après l'attestation adverse PERSONNE2.), la demande de cofinancement de l'année 2018, entamée par PERSONNE5.) et reprise par la requérante, aurait été « conforme » alors pourtant que l'employeur a décidé de procéder au remboursement des aides perçues à ce titre ;

- que si la requérante s'est renseignée sur la prolongation des délais de dépôt pour la demande de cofinancement de 2019, c'est encore suite à la demande de PERSONNE2.) qui lui a par la suite demandé de faire le nécessaire, de sorte qu'il est faux de prétendre qu'elle n'aurait pas reçu d'instructions ;

- que dès lors, la société défenderesse avait connaissance du contenu du dossier de cofinancement de l'année 2019 dès avant la signature de la demande afférente, mais au plus tard le jour même de ladite signature par le gérant PERSONNE4.) en date du 28 juillet 2020 ;

- que le délai légal pour invoquer la prétendue faute grave était donc largement dépassé au moment de la notification du licenciement le 27 mars 2023.

En ce qui concerne le caractère réel et sérieux ainsi que la matérialité des motifs, PERSONNE1.) fait valoir :

- que s'il résulte de la comparution des parties qu'elle a bien participé à la préparation du dossier de cofinancement, ce n'est toutefois qu'à la demande de PERSONNE2.) qui lui a fait remettre la liste des formations à laquelle elle n'aurait pas eu accès autrement ;

- qu'il est dès lors contesté que ce serait de sa propre initiative qu'elle aurait confectionné un dossier que l'employeur lui reproche d'avoir réalisé, ce dernier ayant d'ailleurs libre accès à son bureau pour vérifier le travail qu'elle réalisait alors que les bureaux étaient adjacents ;

- que par ailleurs, la requérante se trouvait en congé parental à mi-temps au moment des faits de sorte qu'elle ne pouvait – en raison de ses absences les jeudis et les vendredis - suivre la finalisation du dossier litigieux ;

- qu'elle ne sait donc pas ce qui a été complété et/ou modifié dans le dossier de demande ;

- que le caractère réel et sérieux des motifs n'est dès lors pas établi de sorte que le licenciement est à déclarer abusif.

Elle rajoute finalement - en ce qui concerne la demande subsidiaire relative au défaut d'entretien préalable – qu'il existait bien une unité économique et sociale entre les diverses sociétés du groupe, celles-ci n'étant pas clairement séparées de sorte qu'elle prestait indifféremment pour toutes les sociétés du groupe.

Pour le surplus, elle se réfère à ses conclusions antérieures.

<u>Motifs de la décision :</u>

Il y a lieu de rappeler que PERSONNE1.), engagée en qualité d'assistante administrative à partir du 15 avril 2019 et par la suite promue au poste d'assistante de direction, s'est vu licencier avec effet immédiat pour faute grave en date du 27 mars 2023, l'employeur lui reprochant d'avoir - dans le cadre de la demande de cofinancement de l'année 2019 préparée à partir du 21 juillet 2020 et envoyé à l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue en date du 29 juillet 2020 - annexé 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.

Suivant jugement du 6 janvier 2025, le tribunal du travail - après avoir retenu que lesdits motifs avaient été énoncés avec une précision suffisante – a décidé d'entendre les parties personnellement en leurs déclarations respectives conformément aux dispositions de l'article 384 du Nouveau code de procédure civile.

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 de la relation de travail.

Le comportement reproché devant être de nature à rendre immédiatement impossible le maintien des relations de travail, le législateur a pris soin de limiter dans le temps la faculté pour l'employeur d'invoquer un tel comportement à l'appui d'un licenciement avec effet immédiat.

Ainsi, l'article L. 124-10 (6) du Code du travail dispose que :

« *Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.*

(…) ».

La requérante reproche à l'employeur de ne pas avoir respecté ledit délai, ses responsables ayant été au courant du contenu du dossier de demande de cofinancement dès avant la signature de ladite demande, mais au plus tard le jour même de ladite signature par le gérant PERSONNE4.) en date du 28 juillet 2020.

Contrairement toutefois aux développements de la salariée, ses arguments ne permettent pas de retenir que l'employeur avait connaissance du contenu du dossier de cofinancement dès avant la signature et l'envoi de la demande afférente.

Ainsi, la circonstance alléguée que ses responsables PERSONNE4.) et PERSONNE2.) devaient organiser, partant être au courant des formations à financer n'est pas de nature à confirmer qu'ils devaient nécessairement avoir connaissance du contenu du dossier de demande ultérieurement préparé.

Il en va de même de la circonstance alléguée que PERSONNE2.) lui aurait demandé de vérifier la date butoir pour le dépôt de ladite demande ainsi que du fait que l'employeur aurait procédé au remboursement des aides de l'année 2018, aucune conclusion ne pouvant en être tirée en ce qui concerne le contenu de la demande de l'année 2019.

En ce qui concerne la signature par PERSONNE4.) de la demande de cofinancement, il y a lieu de rappeler que lors de sa comparution, le gérant a déclaré qu'il n'avait « *pas vérifié le dossier de co-financement tel qu'il avait été préparé avant de procéder à la signature de la demande afférente. Je ne peux pas procéder au contrôle de toutes les signatures figurant dans les annexes* ».

Il n'est dès lors pas établi que le gérant avait pris connaissance du contenu de la demande qu'il était sur le point de signer. La requérante n'a d'ailleurs pas allégué le contraire, mais s'est contenté de déduire la connaissance par l'employeur du contenu du dossier du seul fait que son gérant y avait apposé sa signature.

D'autre part, PERSONNE1.) n'a ni allégué, ni prouvé que l'employeur lui aurait donné des instructions de faire des montages en copiant-collant les signatures des salariés, la requérante elle-même ayant au contraire déclaré lors de son audition qu'elle n'avait « *jamais été instruite de faire des copier-coller* ». Par ailleurs, aucune des parties n'a été en mesure de renseigner le tribunal sur les suites réservées au dossier pénal.

Force est dès lors de conster qu'aucun élément du dossier ne permet de retenir que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. avait connaissance des faits reprochés dès avant le 13 mars 2023, date à laquelle ses salariés se sont vu convoquer par la police afin d'être entendus au sujet de l'enquête concernant la société SOCIETE1.).

Le moyen tiré du non-respect du délai légal d'invocation d'un mois est partant à rejeter.

En ce qui concerne la matérialité des faits reprochés, PERSONNE1.) a déclaré à l'occasion de sa comparution personnelle que :

« *En ce qui concerne la demande de cofinancement pour 2019, réalisée en 2020, je me rappelle que suite au mail de réponse de Monsieur PERSONNE2.), Monsieur PERSONNE3.) m'a remis sur demande de Monsieur PERSONNE2.) la liste de personnel qu'il avait extraite du logiciel de gestion. Je n'avais pas accès à ce logiciel. Préalablement à cette remise, Monsieur PERSONNE2.) m'avait déjà demandé de faire le plus de formations possibles avec cette liste en me donnant des exemples de formations.*

Dans la mesure toutefois où je travaillais à mi-temps pendant mon congé parental et que je ne travaillais que jusqu'à mercredi-midi, Monsieur PERSONNE2.) a délégué le dossier à Madame PERSONNE6.) qui était engagée en tant qu'étudiante. On partageait le même bureau, de sorte qu'elle avait accès à la liste qui m'avait été remise. Je ne me rappelle plus si je la lui avais donnée. Avant mon départ du mercredi, je me rappelle uniquement d'avoir demandé à Madame PERSONNE6.) de faire le nécessaire sur base de cette liste conformément à ce qui avait été demandé par Monsieur PERSONNE2.).

De souvenir, Madame PERSONNE6.) a préparé le dossier de demande sur base des anciens dossiers. Je ne saurais toutefois vous fournir plus de renseignements puisque je ne suis plus revenu jusqu'au lundi d'après, date à laquelle le dossier était déjà finalisé. Je n'ai jamais été instruite de faire des copier-coller et je n'ai jamais non plus demandé à Madame PERSONNE6.) de faire des copier-coller.

Je ne saurais pas fournir plus de renseignements en ce qui concerne la confection du dossier puisque je n'étais pas présente. A mon retour, je n'ai pas non plus vérifié le dossier préparé par Madame PERSONNE6.), puisque je pensais que c'était le patron qui allait s'en charger.

(…) »

Il résulte de ces déclarations que si la requérante admet avoir été chargée de la confection du dossier de cofinancement suite à l'email de PERSONNE2.) du mardi 21 juillet 2020, elle affirme toutefois ne finalement pas y avoir procédé en raison de son absence du mercredi 22 juillet 2020 au lundi 27 juillet 2020, veille de la signature du dossier par l'employeur.

Il appartient dès lors à la société défenderesse d'établir les faits invoqués à l'appui du licenciement.

Or, les éléments avancés par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. ne permettent pas de retenir si PERSONNE1.) est effectivement intervenue dans la confection du dossier de demande et dans quelle mesure elle y a participé.

Ainsi, ni l'intervention de la requérante à l'occasion de la préparation du dossier de l'année 2018, ni sa prétendue initiative spontanée consistant à vérifier la date butoir pour la demande de l'année 2019, ni le fait qu'elle soit indiquée en tant que personne de contact/responsable, ni encore l'affirmation de PERSONNE6.) concernant les « directives de ses collègues » n'est de nature à confirmer le rôle exact joué par la requérante lors de la confection du dossier litigieux.

Si le tribunal a par ailleurs cru pouvoir déduire des plaidoiries de la requérante que celle-ci avait admis à l'audience qu'elle avait préparé le dossier de demande en question, force est toutefois de constater, au vu de ses récentes déclarations lors de la comparution personnelle, que pareille déduction ne découle pas nécessairement du fait qu'elle avait contesté, lors de l'audience du 3 décembre 2024, « *avoir fait preuve, au moment de la préparation de ladite demande, d'un comportement frauduleux et, encore moins, à l'insu de son employeur* ».

C'est dès lors à tort que la société défenderesse reproche à la requérante de faire des déclarations contradictoires.

S'il est par ailleurs peu probable que PERSONNE6.) ait pu, en tant que simple étudiante, s'occuper toute seule d'un tel dossier, l'employeur n'a toutefois avancé aucun argument de nature à confirmer que c'était bien la requérante qui l'aurait assistée, puisqu'il n'a pas été contestée qu'elle était absente.

Force est dès lors de constater que l'employeur n'a pas fait état d'arguments de nature à pouvoir faire admettre que PERSONNE1.) aurait - dans le cadre de la demande de cofinancement de 2019 envoyé à l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue en date du 29 juillet 2020 - annexé 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.

Le licenciement du 27 mars 2023 n'étant dès lors pas fondé sur des motifs réels et sérieux, il constitue un comportement socialement et économiquement anormal qu'il y a, partant, lieu de déclarer abusif.

Quant à l'irrégularité formelle :

La demande relative à l'indemnité pour irrégularité formelle n'ayant été formulée qu'à titre subsidiaire et le licenciement ayant été déclaré abusif, l'analyse de cette demande est devenue sans objet.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

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 €.

Il y a lieu de rappeler que conformément à l'article L. 124-6 du Code du travail, la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

Au vu de l'ancienneté de la salariée au moment de son licenciement, elle peut réclamer une indemnité compensatoire de préavis de deux mois.

Le montant réclamé n'ayant pas été contesté, il y a lieu de faire droit à la demande et de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de préavis de 7.174,96 €.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L. 124-12 (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis du fait de son licenciement abusif.

PERSONNE1.), qui a renoncé lors de l'audience du 3 décembre 2024 à sa demande relative au préjudice matériel, réclame la réparation d'un préjudice moral évalué à 8.000 €.

Il est admis que les dommages et intérêts pour préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

La requérante ayant renoncé à sa demande relative au préjudice matériel et n'ayant dès lors pas fourni d'explications en ce qui concerne ses recherches d'emploi, elle ne saurait prétendre à une indemnisation du chef des soucis qu'elle se serait faits pour son avenir professionnel.

Elle a néanmoins subi un préjudice moral du fait de la résiliation soudaine et injustifiée de son contrat de travail, que le tribunal décidé d'indemniser moyennant l'allocation d'un montant évalué *ex aequo et bono* à 2.500 €.

Quant à la majoration du taux d'intérêt :

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.

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande afférente.

Quant aux indemnités de procédure :

Chacune des parties réclame le paiement d'une indemnité de procédure.

PERSONNE1.) ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 1.000 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vu de l'issue du litige, la demande reconventionnelle de la société défenderesse sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile est en revanche à rejeter.

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 ;

vidant le jugement répertoire n° 25/2025 du 6 janvier 2025 ;

déclare le licenciement avec effet immédiat du 27 mars 2023 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 7.174,96 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 2.500 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de (7.174,96 + 2.500 =) 9.674,96 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, le 6 février 2024, jusqu'à solde,

dit que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement ;

déclare la demande subsidiaire de PERSONNE1.) relative à l'irrégularité formelle du licenciement sans objet ;

dit la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 1.000 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 € ;

dit la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

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,
Romain LALLEMANG, 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.