

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 1116/23  
E-TRAV-213/21

## **Audience publique du 5 juin 2023**

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 L-ADRESSE1.),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Fanny BERREZAI, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocats à Luxembourg,

et :

**PERSONNE2.)**, **exerçant le commerce sous la dénomination « SOCIETE1.) »**, établi à L-ADRESSE2.), inscrit au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Pauline GLESS, en remplacement de Maître Ferdinand BURG, avocats à Luxembourg,

en présence de :

**l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Lynn FRANK, avocat à Luxembourg,

- ***partie intervenante*** - comparant initialement par Maître Lynn FRANK, avocat à Luxembourg, et défaillante à l'audience publique du 24 avril 2023.

## Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 25 octobre 2021, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 22 novembre 2021, date à laquelle l'affaire fut refixée au 28 février 2022.

Suite à quatre refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 24 avril 2023.

A cette dernière audience, la partie demanderesse, comparant par Maître Fanny BERREZAI, fut entendue en ses explications et conclusions.

La partie défenderesse, comparant par Maître Pauline GLESS, fut entendue en ses explications et moyens de défense.

La partie intervenante ne fut pas représentée.

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,

## *l e j u g e m e n t*

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 25 octobre 2021, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, le sieur PERSONNE2.), exerçant le commerce sous la dénomination « SOCIETE1.) », 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 de préavis : | 15.853,92 € |
| - Indemnité de départ :  | 7.926,96 €  |
| - Préjudice matériel :   | 20.000,00 € |
| - Préjudice moral :      | 20.000,00 € |

soit en tout 63.780,88 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle réclama encore une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par cette même requête, la requérante demande la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'Emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

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

Par courrier entré au greffe du tribunal du travail en date du 24 avril 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'Emploi, déclara ne pas avoir de revendications à faire valoir.

Il y a lieu de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

A l'audience du même jour, 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, PERSONNE2.) réclama de manière reconventionnelle la condamnation de la requérante à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi qu'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire de 4.000 € sur base de l'article 6-1 du Code civil.

Il y a lieu de lui en donner acte.

### **Moyens et prétentions des parties :**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que la relation de travail avec PERSONNE2.) a débutée en date du 14 décembre 2002.

Elle expose encore que suivant avenant du 28 avril 2017, elle a été promue au poste de « responsable de magasin » et qu'à compter du 16 novembre 2020, elle a été affectée en cette qualité à la boucherie de ADRESSE3.).

La requérante explique que suivant courrier recommandé du 4 février 2021, elle s'est vue licencié avec effet immédiat dans les termes suivants :

(« fichier »)

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre ledit licenciement en date du 24 février 2021, les motifs invoqués par l'employeur n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Elle considère encore que lesdits reproches ne constituent pas des motifs réels et sérieux de licenciement.

Si la salariée admet ainsi avoir pris en date du 21 janvier 2021 la charcuterie visée par l'employeur, elle fait toutefois valoir que celle-ci allait partir à la poubelle et que normalement, les boucheries font cadeau à leurs salariés de pareilles marchandises.

Elle conteste ensuite les faits des 30 et 31 décembre 2020 ainsi que ceux du 25 janvier 2021, expliquant qu'elle a toujours payé tous ses achats et qu'elle a toujours fait payer les collègues auxquels elle a remis des marchandises.

Elle conclut à cet égard au rejet des preuves tirées de la vidéo-surveillance, la salariée n'ayant jamais été informée ni de la mise en place d'une caméra, ni de l'enregistrement des images et la preuve recueillie par ce biais étant dès lors illicite pour être contraire aux règles applicables en matière de traitement des données à caractère personnel.

Elle conclut encore au rejet de l'attestation du témoin PERSONNE3.), celui-ci n'ayant fait que commenter les images enregistrées illégalement.

A titre subsidiaire et à supposer que les images de vidéo-surveillance ne soient pas écartées, la salariée fait valoir qu'elle n'a jamais consulté lesdits enregistrements de sorte qu'elle conteste les déductions que l'employeur entend en tirer.

Ainsi, en ce qui concerne les faits du 25 janvier 2021, elle conteste avoir pu prendre les canapés apéritifs que l'employeur lui reproche d'avoir volé, ceux-ci n'étant plus commercialisés depuis la fin des fêtes de fin d'année. A titre subsidiaire, elle fait valoir qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier qu'elle n'aurait pas payé lesdites marchandises ultérieurement.

Elle explique encore sur base d'un ticket de caisse que le lard et le sac que l'employeur lui reproche d'avoir pris le même jour ont bien été payés.

En ce qui concerne les faits du 30 décembre 2020, elle explique que son collègue de travail PERSONNE4.) avait acheté de la marchandise qu'il avait oublié au magasin. Ladite marchandise ayant été remise en vente, elle prétend lui avoir remis une marchandise équivalente à celle qu'il avait déjà payée, sans le faire repayer une nouvelle fois.

Elle conteste encore ne pas avoir pesé tous les articles remis à sa collègue de travail PERSONNE5.) en date du 31 décembre 2020.

A titre encore plus subsidiaire, la salariée considère qu'au vu de son ancienneté et de l'absence de tout avertissement antérieur, les faits reprochés ne sont pas suffisamment graves pour justifier son

licenciement. Elle se prévaut encore de l'existence d'un « certificat de mérite » délivré par l'employeur au courant de l'année 2013. La requérante conteste finalement que les agissements lui reprochés aient pu engendrer une « forte diminution du nombre de produits retournés invendus », le préjudice invoqué par l'employeur n'étant pas prouvé.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire, soit une somme de (6 x 2.642,32 =) 15.853,92 €

Elle conclut encore à la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de départ de trois mois, soit la somme de (3 x 2.642,32 =) 7.926,96 €

La requérante demande finalement la réparation de son préjudice moral qu'elle évalue à 20.000 €

PERSONNE2.) s'oppose à la demande.

Il estime que les faits invoqués constituent des motifs précis, réels et sérieux de licenciement.

Ainsi, il considère qu'il résulte à suffisance de la lettre de congédiement qu'en date du 21 janvier 2021 et malgré un rappel du gestionnaire de ses magasins, la requérante a mis dans son sac un morceau de charcuterie « PERSONNE6.) » sans le payer.

Il fait encore valoir que confronté à ce fait, la requérante a d'abord insisté dans plusieurs messages écrits qu'elle avait payé ladite marchandise, mettant ainsi en doute les explications de ses collègues qui affirmaient ne pas l'avoir encaissé, et que ce n'est que le lendemain qu'elle a finalement admis ne pas avoir payé ladite marchandise.

L'employeur fait encore valoir qu'un contrôle ultérieur des enregistrements de vidéo-surveillance a permis de constater que PERSONNE1.) avait à plusieurs reprises volé de la marchandise, respectivement remis des marchandises à des collègues sans leur en demander le règlement, à savoir :

- le 30 décembre 2020 : défaut d'ajouter à la commande de son collègue PERSONNE7.) environ deux kilos de hachis préparé, ladite marchandise ayant été reçue et prise sans la payer ;
- le 31 décembre 2020 : vol d'une boîte de canapés apéritifs et défaut de peser et d'encaisser deux des sept articles de sa collègue PERSONNE8.) ;
- le 25 janvier 2021 : vol de lard maigre, de deux boîtes de canapés apéritifs et d'un sac payant.

A l'appui de son argumentation, PERSONNE2.) se réfère à un ensemble d'attestations testimoniales. Il se propose encore de verser les images de vidéo-surveillance. Il conteste que la salariée n'avait pas connaissance de l'existence de la caméra ayant enregistré lesdites images. Il explique finalement qu'elle n'a jamais demandé à consulter lesdits enregistrements.

A titre subsidiaire, il formule une offre de preuve.

Il conteste les explications de la salariée en ce qui concerne le ticket de caisse du 25 janvier 2021, les marchandises y indiquées ne correspondant pas à celles qu'il lui est reproché d'avoir pris. Il considère encore que l'existence d'un « certificat de mérite » délivré à la salariée sur base de son ancienneté plusieurs années avant les faits, n'est pas de nature à mettre en doute de caractère réel et sérieux des motifs.

Au vu de la gravité des faits reprochés, l'employeur conclut dès lors au bien-fondé du licenciement et partant au débouté des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, il demande à voir réduire l'indemnité compensatoire de préavis ainsi que l'indemnité de départ à de plus justes proportions.

PERSONNE2.) conteste encore tout préjudice moral, la salariée n'ayant prouvé ni le dommage allégué, ni le lien causal entre le licenciement et ledit préjudice. Il conteste l'attestation testimoniale de l'époux de PERSONNE1.) faisant état de ses recherches d'emploi, ledit document ne respectant pas le formalisme en la matière et n'ayant pas été rédigé de manière précise. Il met encore en doute la crédibilité dudit témoignage.

A titre subsidiaire, il demande à voir réduire le montant réclamé à ce titre à de plus justes proportions.

### **Motifs de la décision :**

Il résulte des éléments du dossier que suivant contrat de travail du 28 avril 2017, ayant pris effet le 1<sup>er</sup> avril 2017, PERSONNE1.) est entrée aux services de PERSONNE2.) en qualité de « Responsable magasin » à la boucherie de ADRESSE4.).

Aux termes dudit contrat, la salariée a bénéficié de la reprise au 1<sup>er</sup> avril 2003 de l'ancienneté acquise auprès de son ancien employeur, la société SOCIETE2.).

A partir du 16 novembre 2020, la requérante a été affectée en qualité de « responsable magasin » à la boucherie de ADRESSE3.).

Par courrier du 4 février 2021, PERSONNE1.) a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat.

Quant à la précision des motifs du licenciement :

Conformément à l'article L. 124-10 paragraphe (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.

En l'espèce, il résulte clairement de la lettre de licenciement du 4 février 2021 que la salariée se voit reprocher d'avoir, à plusieurs reprises entre le 30 décembre 2020 et le 25 janvier 2021 en notamment en date des 30 et 31 décembre 2020, 21 janvier 2021 et 25 janvier 2021 emporté des marchandises sans les payer, respectivement d'avoir remis de telles marchandises à des collègues de travail sans les encaisser conformément aux règles applicables au sein de l'entreprise.

L'employeur a ainsi indiqué non seulement les dates des événements visés mais encore les marchandises concernées et, le cas échéant, les collègues de travail impliqués.

En ce qui concerne plus particulièrement le fait du 21 janvier 2021, il a encore indiqué qu'après la découverte d'un morceau de charcuterie impayé dans son sac, la salariée a insisté dans plusieurs messages écrits que ladite marchandise avait bien été payée et ce malgré les déclarations en sens contraire des autres salariés du magasin qui contestaient lui avoir remis et avoir encaissé ladite marchandise.

La requérante ne pouvant raisonnablement affirmer dans ces circonstances avoir ignoré la nature et la portée exacte des faits visés par l'employeur et ayant d'ailleurs pris position à leur égard à l'audience, 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 paragraphe (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 paragraphe (2) du Code du travail, rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

En l'espèce, il résulte des développements de l'employeur à l'audience - développements qui n'ont pas été autrement contestés par la requérante - qu'aux termes d'une note de service interne du 7 mai 2014, il était interdit aux salariés d'emporter gratuitement des produits invendus, même en cas d'atteinte de la date limite de consommation.

Cette règle a été rappelée au personnel par le gestionnaire des magasins SOCIETE1.) en date du 21 janvier 2021 (pièce n°1 de Maître Ferdinand BURG), rappel que la requérante ne conteste pas avoir reçu.

Or, il est constant en cause que la salariée n'a pas respecté cette règle en date du 21 janvier 2021, soit le jour même du rappel, alors qu'elle a pris un morceau de charcuterie « PERSONNE6.) » sans le payer.

Ce comportement est d'autant plus grave qu'en sa qualité de « responsable de magasin », la requérante devait non seulement veiller au respect desdites règles par ses collègues de travail mais qu'elle devait *a fortiori* les respecter elle-même en montrant l'exemple.

C'est à tort que PERSONNE1.) tente de justifier son comportement en renvoyant à de prétendus usages applicables au sein d'autres boucheries, la salariée n'ayant pas contesté avoir eu connaissance des règles spécifiques imposées par son employeur.

L'argumentation de la requérante est encore à rejeter alors qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que la marchandise en question avait atteint sa date limite de consommation et qu'elle allait finir à la poubelle.

Le tribunal constate encore que confronté par le gestionnaire du magasin à la découverte de la marchandise volée dans son sac, la requérante – loin d'admettre sa faute – a continué à clamer son innocence dans de multiples messages écrits.

Il résulte ainsi des éléments du dossier (pièce n°2 de Maître Ferdinand BURG) que PERSONNE1.) a faussement affirmé avoir acheté ladite marchandise auprès de sa collègue, qu'elle pouvait le prouver au moyen du ticket de caisse et que les déclarations de ses collègues à cet



égard n'étaient pas exactes puisqu'elle n'avait « *pas besoin de voler* » et que c'était injustement qu'on l'appelait « *voleuse pour ce (qu'elle avait) payé* ».

La salariée a ainsi non seulement ébranlé le lien de confiance nécessaire au maintien de la relation de travail, exigence d'autant plus importante qu'elle était « responsable de magasin », mais elle a encore mis en doute de manière délibérée les déclarations de sa collègue de travail qui affirmait ne pas l'avoir encaissé pour la marchandise retrouvée dans son sac.

Il est admis que l'existence d'un vol commis au détriment de l'employeur constitue une faute grave susceptible de justifier la résiliation avec effet immédiat d'un contrat de travail.

Il a encore été jugé que le montant soustrait est indifférent dès lors que l'employeur ne saurait tolérer un quelconque agissement frauduleux de la part de ses salariés. Ainsi, un vol domestique, même d'une somme modique, est de nature à faire perdre immédiatement et de manière irrémédiable la confiance que l'employeur doit avoir en son salarié (en ce sens : T.T. Lux., 30 janvier 2017, n°429/17 ; T.T. Esch/Alzette, 8 novembre 2018, n°2647/18).

Le tribunal considère que nonobstant son ancienneté de service de 17 ans, le comportement reproché à PERSONNE1.), susceptible d'avoir une qualification pénale, a nécessairement fait perdre à l'employeur la confiance qu'il devait avoir en elle et rend ainsi impossible, à lui seul, le maintien de la relation de travail, l'ancienneté invoquée par la requérante n'étant pas de nature à excuser le comportement reproché mais le rendant au contraire d'autant plus insupportable.

Le licenciement du 4 février 2021 étant dès lors à déclarer fondé et justifié sur base du seul fait du 21 janvier 2021, les développements respectifs des parties en rapport avec les autres reproches sont à écarter pour défaut de pertinence.

Le congédiement n'étant pas abusif, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes relatives à l'indemnité de préavis, à l'indemnité de départ et au préjudice moral.

#### Quant aux indemnités de procédure :

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

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) ne saurait prospérer dans sa demande formulée sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter

PERSONNE2.) ayant dû exposer des frais 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 lui et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 500 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Quant à l'indemnité pour procédure abusive et vexatoire :

PERSONNE2.) réclame encore une indemnité pour procédure abusive et vexatoire sur base de l'article 6-1 du Code civil.

Il y a lieu de rappeler qu'il est de règle que le demandeur qui échoue dans son action n'est pas considéré *ipso facto* comme ayant commis un abus (Civ. 1ère, 18.5.1949, Bull.Civ, I, no 175; Soc. 7.1.1955, Gaz.Pal. 1955.1.182; Civ. 2E, 19.4.1958, Bull. Civ. II, no 260; Civ. 1ère, 8.11.1976, JCP 1976.IV.395; Civ. 2E, 24.6.1987, Bull.Civ. II, no 137).

En principe, l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute pouvant justifier l'allocation de dommages-intérêts que s'il constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou au moins une erreur grossière confinant au dol.

Ne constitue pas un acharnement judiciaire, l'opiniâtreté à défendre sa thèse devant les différents degrés de juridiction et de montrer de l'obstination à vouloir que ses droits - ou du moins ce que l'on considère comme tels - soient reconnus légitimes (cf. Cour d'appel, 21 mars 2002, rôle no 25297).

PERSONNE2.) n'a pas prouvé que l'exercice de l'action en justice par la requérante est constitutif d'un abus de droit résultant d'un acte de malice ou de mauvaise foi, d'une erreur grossière équipollente au dol ou d'une légèreté blâmable.

Il y a partant lieu de le débouter de sa demande en obtention de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire.

**Par ces motifs,**

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

**r e ç o i t** la requête en la forme ;

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir ;

**met** hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi ;

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

**déclare** le licenciement du 4 février 2021 fondé et justifié ;

**dit** non fondées les demandes de PERSONNE1.) relatives à l'indemnité de préavis, à l'indemnité de départ et au préjudice moral ;

en **déboute** ;

**dit** sa demande relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en **déboute** ;

**donne acte** à PERSONNE2.), exerçant le commerce sous la dénomination « SOCIETE1.) », de ses demandes reconventionnelles ;

**dit** sa demande formulée sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 500 € ;

partant,

**condamne** PERSONNE1.) à payer à PERSONNE2.), exerçant le commerce sous la dénomination « SOCIETE1.) », une indemnité de procédure de 500 € ;

**dit** sa demande relative à l'indemnité pour procédure abusive et vexatoire non fondée ;

en **déboute** ;

**condamne** PERSONNE1.) 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,  
Guy MORHENG, assesseur-patron,  
André GILBERTZ, assesseur-salarié,  
Adnan MUJKIĆ, greffier,*

*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.*