

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1913/23
E-TRAV-224/22

Audience publique du 12 octobre 2023

Dans la cause entre:

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

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Esch-sur-Alzette, aux audiences publiques des 6 et 13 juillet 2023,

et:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions et immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

- **partie défenderesse** - comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH S.A., inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Maître Philippe SCHMIT et comparant par Maître Annabelle DE LIMA, avocats à la Cour, demeurant tous les deux professionnellement à Luxembourg, aux audiences publiques des 6 et 13 juillet 2023.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 3 décembre 2019 par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Esch-sur-Alzette, au nom et pour compte d'PERSONNE1.), laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 2 janvier 2020.

A l'appel de la cause à cette audience, la société anonyme ARENDT & MEDERNACH S.A., inscrite sur la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2082 Luxembourg, 41A, avenue J.-F. Kennedy, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 186371,

représentée aux fins de la présente instance par Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, se présenta pour la société anonyme SOCIETE1.) S.A. et sollicita la fixation de l'affaire pour plaidoiries.

L'affaire subit alors 7 remises contradictoires pour paraître lors de l'audience publique du tribunal du travail de céans en date du 6 juillet 2023.

A l'appel de la cause, l'affaire fut utilement retenue à la demande des mandataires des parties.

La partie demanderesse comparut par Maître Sandrine LENERT-KINN tandis que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. comparut par Maître Annabelle DE LIMA, avocat à la Cour, en remplacement de la société anonyme ARENDT & MEDERNACH S.A. préqualifiée.

Les mandataires des parties demanderesse et défenderesse furent entendus en leurs explications, moyens et demandes.

L'audience n'étant plus utile, l'affaire fut remise à l'audience publique du 13 juillet 2023 pour continuation des débats.

A ladite audience, la partie demanderesse comparut par Maître Sandrine LENERT-KINN tandis que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. comparut par Maître Annabelle DE LIMA, avocat à la Cour, en remplacement de la société anonyme ARENDT & MEDERNACH S.A. préqualifiée.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs répliques et dupliques.

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 datée du 27 novembre 2019 mais déposée en date du 3 décembre 2019 au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme SOCIETE1.) S.A. devant le tribunal du travail de céans aux fins de voir dire abusif son licenciement du 22 décembre 2018 et aux fins de l'entendre condamner à lui payer les 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.) réclamait encore la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile. Elle demandait finalement à se voir réserver tous autres droits, dus, moyens et actions et notamment le droit d'augmenter sa demande.

Lors des débats en audience publique du 6 juillet 2023, PERSONNE1.) déclare augmenter 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 demande à voir fixer à 27 mois; elle déclare encore augmenter sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis au montant de 28.857,90 €.

Lors de la même audience, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. demande à titre reconventionnel à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il convient de leur en donner acte.

Les faits constants en cause peuvent se résumer comme suit:

Au service de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en qualité de manager d'un rayon, PERSONNE1.) s'était vu notifier son licenciement avec effet immédiat par courrier recommandé daté du 22 décembre 2018 conçu dans les termes suivants:

Par courrier recommandé daté du 14 janvier 2019 émanant du syndicat représentant ses intérêts, PERSONNE1.) a fait contester le licenciement dont s'agit.

Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa requête, PERSONNE1.) expose qu'elle avait travaillé depuis le 6 mai 1987 pour le GROUPE1.) et plus particulièrement qu'elle avait d'abord travaillé à ADRESSE3.) en Belgique en qualité de manager d'un rayon, qu'entre 2007 et 2011 elle avait travaillé au supermarché SOCIETE2.) en qualité de manager du rayon Linge de maison / Sous-vêtements, que de 2010 à 2012 elle avait travaillé au SOCIETE3.) en qualité de manager du rayon Sous-vêtements et qu'à partir de 2012 jusqu'à son licenciement elle avait travaillé au supermarché SOCIETE4.) sis à ADRESSE4.) en qualité de manager du rayon Confection femmes / Puériculture / Sous-vêtements.

PERSONNE1.) demande en premier lieu à voir déclarer abusif le licenciement dont s'agit au motif que la lettre de licenciement ne répondait pas aux exigences de précision requises par la loi et la jurisprudence faute d'énoncer avec précision le ou les faits reprochés et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de motif grave.

PERSONNE1.) reproche plus particulièrement à son employeur de ne pas avoir indiqué l'identité des collaborateurs et fournisseurs évoqués, de ne pas avoir précisé l'ensemble des tâches lui confiées, de ne pas avoir indiqué l'identité des auteurs du contrôle et de l'enquête subséquente diligentés par son employeur, de ne pas avoir indiqué la date des contrôles et de ne pas avoir repris l'identifiant et le mot de passe que l'on lui reproche d'avoir utilisés pour accéder le système informatique. Elle reproche encore à son employeur, en ce qui concerne le type de fraude lui reproché sub 3) (à savoir le forçage en caisse), de ne pas avoir indiqué le nom des hôtesse ou préposés concernés et de ne pas avoir énoncé la date des faits. En ce qui concerne les avertissements antérieurs, PERSONNE1.) reproche à son ancien employeur de ne pas avoir indiqué ni la date, ni le contenu des avertissements avancés.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) conteste tant la réalité que le sérieux des motifs avancés par l'employeur pour justifier le licenciement dont s'agit.

Elle estime en premier lieu que l'employeur est forclos à se prévaloir des faits antérieurs au mois de décembre 2018 en application des dispositions de l'article L.124-10.(5) du code du travail alors que ces faits seraient antérieurs de plus d'un mois au licenciement.

Pour le surplus, PERSONNE1.) conteste toute fraude en relation avec d'éventuelles opérations promotionnelles ou autres modifications des prix de

vente. Elle rappelle qu'en tant que manager du rayon, elle devait entre autres veiller à la gestion des stocks afin d'éviter notamment un surstockage et afin d'assurer, de manière plus générale, la rotation des stocks. Elle affirme ainsi que la mise en place d'opérations promotionnelles notamment en vue d'un déstockage faisait partie de ses attributions et qu'elle disposait d'une grande autonomie à cet effet. Elle rappelle encore que tous ses agissements étaient facilement vérifiables car enregistrés dans le système informatique, partant que ses faits étaient parfaitement transparents. Elle soutient à cet égard que son employeur ne lui avait jamais adressé de reproche en ce qui concerne la gestion de son rayon et plus particulièrement la gestion des prix de vente des produits respectivement la mise en place d'opérations promotionnelles ; elle affirme au contraire – en se fondant sur un courrier électronique de son directeur du magasin versé en pièce 14 et des photographies versées en pièce 15 - qu'elle avait déjà obtenu les félicitations du directeur du magasin.

En ce qui concerne les opérations promotionnelles, elle soutient qu'il était d'usage courant que les membres du personnel du magasin pouvaient en bénéficier en premiers. Afin d'étayer ses dires, elle verse 3 attestations testimoniales. Elle demande cependant à voir écarter les attestations adverses versées à ce sujet pour ne pas répondre aux exigences de l'article 402 du nouveau code de procédure civile. Elle fait également valoir que l'attestation versée par la partie adverse en pièce 15 est encore irrecevable pour être dactylographiée. Pour le surplus, elle estime que les attestations versées par son ancien employeur devaient en tout état de cause être écartées en raison de leur caractère imprécis quant aux circonstances de fait et de temps.

Elle conteste encore l'affirmation de son employeur selon laquelle les promotions et réductions de prix faites sur les produits plus amplement détaillés dans la lettre de licenciement n'étaient pas justifiées par des raisons objectives. Elle affirme au contraire qu'il s'agissait exclusivement de produits qui étaient offerts en vente par le magasin depuis un certain temps, qu'il s'agissait souvent de fins de collection et de série dont la dernière vente remontait souvent déjà à un certain temps et que les offres promotionnelles respectivement les baisses de prix étaient motivées par la volonté de déstocker lesdits produits.

Elle indique ainsi qu'il résultait de tableau présenté par la partie adverse que:

- en ce qui concerne les bavoirs, elle n'avait fait qu'acheter la partie du lot qui ne se vendait plus;
- en ce qui concerne la poussette, la promotion était destinée à liquider le stock d'un produit pour lequel plus aucune vente n'avait été réalisée depuis plus de 4 mois et qui se trouvait en stock depuis 12 mois;
- en ce qui concerne la gigoteuse 2^{ème} âge, la promotion était destinée à faire tourner le stock d'un produit pour lequel plus aucune vente n'avait été réalisée depuis 2 mois;
- en ce qui concerne le manteau (acheté le 16 mai 2017), la promotion portait sur la vente d'un manteau qui restait en stock depuis le 10 août 2015 et dont la dernière vente remontait au mois de septembre 2015;
- en ce qui concerne la chemise et la veste (ventes du 24 mars 2018), la vente portait sur le dernier élément toujours en stock. PERSONNE1.) conteste toutefois

- la date de la promotion telle que soutenue par l'employeur; elle affirme au contraire que la promotion existait déjà au moment de son passage en caisse;
- en ce qui concerne le pantalon acheté en date du 28 avril 2018, une matrice promotionnelle avait été mise en place pour les 5 dernières pièces; elle conteste par ailleurs qu'il s'agissait de nouvelles pièces;
 - en ce qui concerne le chemisier acheté en date du 21 juin 2018, il s'agissait de la dernière pièce restant invendue et dont la dernière vente remontait au 25 mars 2018, soit environ 3 mois plus tôt;
 - en ce qui concerne le pull acheté en date du 21 juin 2018, il s'agissait d'une promotion pour faire tourner le stock d'un produit fin de série qui ne se vendait plus depuis trois mois;
 - en ce qui concerne le pantalon acheté le 21 juin 2018, il s'agissait d'une promotion pour faire tourner le stock d'un produit fin de série qui ne se vendait plus depuis deux mois;
 - en ce qui concerne les débardeurs achetés le 9 août 2018, il s'agissait d'une promotion qui portait sur les deux respectivement treize derniers éléments demeurant invendus;
 - en ce qui concerne la veste achetée le 12 août 2018, il s'agissait d'une promotion qui portait sur la dernière pièce demeurant invendue;
 - en ce qui concerne la veste achetée le 14 août 2018, il s'agissait d'une promotion qui portait sur la dernière pièce demeurant invendue et dont 2 pièces avaient été vendues soldées à 50% sur un mois;
 - en ce qui concerne la veste capuche achetée le 21 octobre 2018, il s'agissait d'une promotion sur les 4 dernières pièces;
 - il en était de même en ce qui concerne le gilet acheté le 24 octobre 2018;
 - en ce qui concerne les pochettes achetées le 1^{er} et 4 décembre 2018, la promotion était destinée à écouler les deux dernières pièces restées invendues depuis le 28 septembre 2018.

PERSONNE1.) conteste encore la pertinence des avertissements avancés par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à l'appui du licenciement, faisant valoir que ces avertissements avaient fait l'objet de contestations écrites de sa part respectivement de la part du syndicat représentant ses intérêts.

PERSONNE1.) demande en conséquence à voir déclarer le licenciement abusif.

Elle réclame en premier lieu paiement d'une indemnité de préavis équivalant à 6 mois de salaires, soit 28.857,90 €. Elle précise que pour la détermination du montant du salaire mensuel à retenir (soit 4.809,65 €), elle a pris en considération, conformément à une note de doctrine plus amplement détaillée dans son décompte, la moyenne des salaires mensuels touchés sur une année.

Elle réclame en outre paiement, compte tenu de son ancienneté de services continus, d'une indemnité de départ équivalent à 12 mois de salaires, soit 53.746,08 €, calculée sur base des salaires bruts effectivement touchés pendant les 12 mois précédents immédiatement celui de la notification du licenciement.

PERSONNE1.) réclame encore selon le dernier état de ses conclusions paiement d'un montant de 92.397,76 € en indemnisation du préjudice matériel lui accru du fait du licenciement dont s'agit, compte tenu des indemnités de chômage qu'elle

avait touchées à partir du mois de décembre 2018 en Belgique et compte tenu d'une période de référence qu'elle demande à voir fixer à 27 mois. Elle indique que malgré des recherches assidues, documentées par des candidatures versées en pièce 6, il lui avait été impossible de retrouver un nouvel emploi. Elle donne à considérer qu'en raison de son âge au moment de son licenciement, soit 56 ans, ses chances pour retrouver un nouvel emploi étaient quasi inexistantes.

PERSONNE1.) réclame également paiement d'un montant de 20.000 € en indemnisation du préjudice moral subi du fait du licenciement, compte tenu de son âge et de l'importance de son ancienneté de service continu au moment du licenciement, ensemble le caractère vexant et humiliant du licenciement.

Elle réclame finalement la condamnation de la partie adverse au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 €.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. soulève en premier lieu le libellé obscur de la requête adverse motif pris que la partie requérante avait omis d'indiquer dans la requête introductive d'instance un exposé sommaire des moyens (en se bornant à affirmer qu'elle contestait tant la réalité et la gravité des faits sans étayer autrement son argumentation) et avait omis de fournir la base de calcul appliquée pour déterminer les sommes réclamées. Elle affirme qu'elle a ainsi été privée de la faculté de préparer utilement sa défense.

A titre plus subsidiaire, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. estime que les faits invoqués à l'appui du licenciement ont été énoncés avec la précision requise dans la lettre de licenciement, de sorte que la partie requérante ne pouvait se tromper sur la nature exacte et la gravité des fautes lui reprochées.

Elle soutient que contrairement à l'argumentation développée par PERSONNE1.), elle était en droit d'invoquer les faits antérieurs au mois de décembre 2018 alors que ces faits n'ont été découverts que dans le cadre de l'enquête diligentée après la découverte des faits du mois de décembre 2018.

Pour le surplus, elle rappelle qu'PERSONNE1.) devait soit disposer de l'autorisation de son supérieur hiérarchique pour mettre en place des opérations promotionnelles, soit être en présence de circonstances objectives justifiant l'opération promotionnelle (tels les soldes sinon des opérations de déstockage). Elle rappelle que conformément à l'article 13 paragraphe 2 du règlement intérieur applicable, les salariés (qui bénéficiaient déjà d'une carte de réduction de 5 %) n'étaient pas autorisés à acheter des produits à des conditions plus avantageuses que celles applicables aux clients dans le cadre normal des promotions et soldes applicables et que la vente d'un article à un prix inférieur à son prix normal était soumise à l'obligation de l'établissement d'un bon de démarque par le supérieur hiérarchique.

Elle conteste tout usage ou pratique contraire permettant au personnel d'acheter des produits soldés et à fortiori d'avoir accès à ces produits en premiers, partant avant les clients. Elle se fonde notamment sur des déclarations versées en pièces 10 et suivantes. Elle demande à voir écarter les attestations testimoniales versées par PERSONNE1.) afin d'établir un tel usage, d'une part, pour ne pas répondre

aux exigences de l'article 402 du nouveau code de procédure civile et, d'autre part, pour émaner de personnes qui n'étaient plus au service de SOCIETE1.).

Afin d'établir la réalité des faits, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. se fonde sur les tickets de caisse (versés en pièce 5) ainsi que sur tableau récapitulatif versé en pièce 6.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. affirme qu'il résultait de ce tableau que les manipulations de prix par PERSONNE1.) n'avaient été ni effectuées sur instruction d'un supérieur hiérarchique, ni commandées par des raisons objectives, mais uniquement par la volonté de d'PERSONNE1.) d'acquérir elle-même ces objets à prix cassés. Elle indique ainsi plus particulièrement dans la lettre de congédiement:

- en ce qui concerne l'achat de pochettes en date des 1^{er} et 4 décembre 2018, qu'il s'agissait de produits qui se vendaient bien et qu'il n'y avait dès lors aucune raison de les brader;
- en ce qui concerne l'achat d'un chemisier en date du 21 juin 2018, qu'il s'agissait d'un article de la collection nouvelle et qu'il n'y avait dès lors aucune raison de le brader;
- en ce qui concerne l'achat d'un gilet en date du 24 octobre 2018, qu'il s'agissait d'un article de la collection en cours qui se vendait bien;
- en ce qui concerne l'achat d'une veste en date du 14 août 2018, qu'il s'agissait de la dernière pièce renseignée dans le stock du magasin;
- en ce qui concerne l'achat d'une veste en date du 12 août 2018 qu'il s'agissait d'un article déjà objet d'une promotion dans un lot promotionnel préexistant et dont le prix avait déjà été baissé de 25 à 10 €;
- en ce qui concerne l'achat d'un pantalon en date du 21 juin 2018, qu'il s'agissait d'un article de la collection en cours qui se vendait bien;
- en ce qui concerne l'achat d'une chemise en date du 24 mars 2018, qu'il s'agissait d'un article de la collection en cours qui se vendait bien;
- en ce qui concerne l'achat d'une veste en date du 24 mars 2018, qu'il s'agissait d'un article de la collection en cours qui se vendait bien et dont la dernière vente avait été effectuée le 24 mars 2018;

A titre plus subsidiaire, elle offre de prouver les fautes plus amplement détaillées dans la lettre de licenciement par l'audition d'un témoin. Cette offre de preuve est conçue dans les termes suivants:

L'employeur estime qu'en l'espèce, il n'y avait pas de surstock et il n'y avait pas de raison objective permettant de justifier les promotions faites respectivement des ventes à perte puisque les produits se vendaient bien. Elle conteste les conclusions et les explications de la part d'PERSONNE1.) selon laquelle les faits porteraient sur des produits qui ne se vendaient plus respectivement des fins de collection. Elle demande d'ailleurs le rejet des conclusions écrites versées par le mandataire d'PERSONNE1.) lors des débats en audience publique du 13 juillet 2023.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. estime que les faits reprochés sont, au vu des moyens frauduleux utilisés par PERSONNE1.) et de leur ampleur, d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat dont s'agit. Elle rappelle qu'PERSONNE1.) avait déjà fait l'objet d'avertissements notamment pour la gestion de son rayon.

A titre plus subsidiaire et pour autant que le tribunal devait considérer le licenciement intervenu comme abusif, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste le quantum des demandes adverses en paiement d'une indemnité de départ et d'une indemnité de préavis ainsi que le mérite et le quantum des demandes adverses en indemnisation du préjudice tant matériel que moral allégué.

En ce qui concerne le montant du salaire à prendre en considération pour la détermination du montant des indemnités de préavis et de départ, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. soutient que le salaire mensuel brut avancé par PERSONNE1.) est largement surfait; elle affirme au contraire qu'il n'y avait lieu de retenir qu'un montant mensuel brut de 4.068,94 € en ce qui concerne l'indemnité de préavis tandis que pour la détermination de l'indemnité de départ, il n'y avait lieu de prendre en considération que le salaire moyen sur 12 mois hors les gratifications et d'éventuelles heures supplémentaires, soit un montant de 4.002,79 €.

Elle conteste encore le mérite de la demande adverse en indemnisation du préjudice matériel. Elle estime d'une part que même si les faits devaient être considérés comme n'étant pas d'une gravité suffisante pour justifier un congédiement immédiat, ils étaient cependant de nature à justifier un licenciement avec préavis, de sorte que la partie requérante ne pouvait se prévaloir d'un éventuel droit à dédommagement du préjudice matériel allégué. Elle estime encore que la partie requérante (qui se bornerait à verser deux actes de candidature par mois sans pourtant justifier de l'envoi des actes de candidature) n'établissait pas avoir accompli le moindre effort pour réduire son préjudice. En dernier ordre de subsidiarité, PERSONNE1.) demande à voir réduire la période de référence à retenir et le montant à allouer à de plus justes proportions.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste également la demande adverse en indemnisation d'un éventuel préjudice moral, motif pris qu'PERSONNE1.) avait contribué à son licenciement par ses propres agissements fautifs et ne pouvait dès lors se prévaloir d'un éventuel préjudice de ce chef.

Elle conteste finalement l'indemnité de procédure telle que réclamée par la partie adverse; elle réclame à titre reconventionnel paiement d'une indemnité de procédure qu'elle chiffre à 1.500 €.

Motifs de la décision

A. Quant au libellé obscur

A l'audience publique du 6 juillet 2022, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. a soulevé l'exception du libellé obscur en reprochant à la partie requérante de ne pas avoir respecté les dispositions de l'article 145 du nouveau code de procédure civile.

Aux termes dudit article, la requête doit contenir l'objet de la demande ainsi qu'un exposé sommaire des moyens, le tout à peine de nullité.

Cette prescription doit être interprétée en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises.

Cette description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

L'inobservation des dispositions de l'article 145 du nouveau code de procédure civile est sanctionnée par la nullité de l'acte introductif d'instance.

La nullité de l'acte introductif d'instance résultant du libellé obscur de cet acte ne peut être couverte par des précisions ultérieures. C'est en effet l'acte introductif d'instance qui circonscrit le lien d'instance en ses éléments constitutifs - à savoir les parties, l'objet et la cause qui se caractérisent par leur caractère immuable - et qui doit fournir au défendeur les données requises pour que celui-ci ne puisse légitimement se méprendre quant à la portée, partant quant à la cause ou au fondement juridique de l'action dirigée contre lui.

Il s'agit encore d'une nullité de forme dont la mise en œuvre est soumise aux conditions de l'article 264 du nouveau code de procédure civile. Une telle nullité ne peut être prononcée que si l'inobservation de la formalité, même substantielle, a eu pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

Celui qui invoque le moyen du libellé obscur doit dès lors établir qu'en raison de ce libellé obscur de l'acte il a été dans l'impossibilité de savoir ce que le demandeur lui réclame et pour quelle raison (Cour d'appel, 5 juillet 2007, n° 30520 du rôle).

Il appartient finalement au juge d'apprécier souverainement si un libellé est suffisamment explicite.

Il convient de préciser dès à présent que le jugement sur lequel se fonde la partie défenderesse à l'appui de son argumentation, à savoir un jugement rendu par le tribunal du travail de et à Luxembourg daté du 23 juillet 2020 qui avait retenu l'irrecevabilité de la requête introductive d'instance pour cause de libellé obscur, a été réformé sur ce point en instance d'appel (Cour, 15 juillet 2021, numéro CAL-2020-00871 du rôle, arrêt numéro 74/21) et que l'affaire a été renvoyée devant le tribunal du travail autrement composé.

Pour le surplus, il ressort en l'espèce de la requête introductive d'instance datée du 27 novembre 2019 que la partie requérante y indique qu'elle estimait que la lettre de licenciement du 22 décembre 2018 n'énonçait pas avec la précision requise les faits lui reprochés et que la lettre de congédiement ne répondait pas aux critères de précision exigés par les dispositions légales et jurisprudentielles, qu'elle contestait formellement et énergiquement tous les motifs à la base du licenciement, qu'elle contestait formellement avoir frauduleusement abusé de sa fonction de manager de rayon afin de s'octroyer des avantages au détriment de SOCIETE4.) et que toute fraude dans son chef était contestée et non établie. Il en ressort encore qu'elle réclamait la réparation des préjudices matériel et moral qu'elle affirmait avoir subis du fait du licenciement argué d'abusif ainsi que paiement d'indemnités tant de préavis que de départ.

Cette requête indique certes sommairement la cause de la demande mais l'objet de la demande y est énoncé; la juridiction saisie était à même de comprendre le fondement juridique de la demande et la société défenderesse pouvait préparer sa défense, sur base des contestations portant sur l'ensemble des motifs invoqués à la base du licenciement en cause. L'évaluation forfaitaire des préjudices matériel et moral dans la requête introductive d'instance n'empêchait pas non plus l'employeur de préparer utilement sa défense. En ce qui concerne finalement l'évaluation des indemnités de départ et de préavis, il convient de noter que la partie requérante avait pris soin d'indiquer le nombre de mois de salaires auquel devaient correspondre les indemnités ainsi que le montant du salaire mensuel qu'elle demandait à voir appliquer.

Ladite requête ayant ainsi comporté tant l'objet de la demande qu'un exposé sommaire des moyens et l'évaluation forfaitaire des préjudices y réclamés n'étant pas de nature à empêcher l'employeur de préparer utilement sa défense, le moyen tiré du libellé obscur est à rejeter

B. Quant à la demande en rejet de la note intitulée « analyse de pièces n° 5 et 6 de Me Philippe SCHMIT »

Lors des débats en audience publique du 13 juillet 2023, le mandataire de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. demande le rejet de la note intitulée « *analyse de pièces n° 5 et 6 de Me Philippe SCHMIT* » versée par la mandataire d'PERSONNE1.) pour avoir été communiquée tardivement et pour être contredite par les pièces versées en cause.

Il convient de rappeler les dispositions de l'article 65 du nouveau code de procédure civile qui dispose ce qui suit:

« Le juge doit en toutes circonstances faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction. Il ne peut retenir dans sa décision les moyens, les explications et les documents invoqués ou produits par les parties que si celles-ci ont été à même d'en débattre contradictoirement. ».

En l'espèce, la note dont objet, qui avait été versée lors des plaidoiries, partant avant la prise en délibéré, ne fait que synthétiser sous forme écrite les observations d'PERSONNE1.) quant au tableau versé par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à l'appui de ses prétentions et qui ont été plus amplement développées oralement lors des débats en audience publique et qui, partant, ont été soumises à un débat contradictoire, le mandataire de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. ayant eu la possibilité de répondre plus amplement aux arguments y développés.

Il n'y a partant pas lieu à rejet de ce document.

C. Quant à la régularité du licenciement

1. Quant à la précision des motifs

Il résulte de l'article L.124-10.(3) du code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes:

* elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif,

* elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,

* elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés (cf. Cour, 19 janvier 1989, P. contre G.).

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, il ressort de la lettre de licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. reproche à PERSONNE1.) d'avoir abusé de ses fonctions de chef de rayon pour réduire ou faire réduire le prix de vente de certains produits dont elle se portait ensuite acquéreuse. L'employeur indique clairement dans quel contexte les comportements argués de fautifs ont été découverts, à savoir un

contrôle de gestion sur les produits à marge négative. Il décrit ensuite de manière détaillée trois modes opératoires utilisés par PERSONNE1.) pour agir sur le prix de vente tel que renseigné dans le système informatique qu'il affirme avoir découverts dans le cadre de l'enquête interne diligentée, à savoir le changement de prix sur fiche article, le changement de prix via une matrice promotionnelle et le forçage du prix en caisse centrale. Pour chacun des modes opératoires, l'ancien employeur indique de manière détaillée la manière dont PERSONNE1.) aurait agi sur les prix. Il indique en outre, pour chacun des modes opératoires, un certain nombre de faits, tous datés avec précision, en indiquant l'article concerné (avec le code interne), le nombre d'unités de l'article acheté par la partie requérante, le rayon d'origine du produit, le moment où la salariée a agi sur le prix, la date et l'heure de passage en caisse, le prix d'achat à l'unité, le prix de vente antérieur et le prix de vente appliqué lors du passage en caisse.

L'employeur, après avoir repris in extenso les dispositions du règlement d'ordre interne applicables, explique encore pourquoi il estime que les faits reprochés à PERSONNE1.) sont d'une gravité telle qu'ils rendent immédiatement et irrémédiablement impossible le maintien des relations de travail.

Ce motif de congédiement est partant développé avec un degré de précision suffisant permettant à la partie requérante de l'identifier, de l'apprécier quant à sa pertinence et quant à son caractère légitime et d'en rapporter la contre-preuve. La salariée ne peut en effet prétendre dans ces circonstances avoir ignoré ce qui lui est reproché; elle a d'ailleurs lors des plaidoiries amplement pris position quant à chacun des faits qui lui sont reprochés.

L'absence d'indication de l'identifiant et du mot de passe utilisé par PERSONNE1.), de l'identité des hôtes respectivement préposés à la caisse centrale auxquelles elle aurait demandé de forcer le prix ou de l'identité de l'auteur de l'enquête interne ne sont pas susceptibles d'empêcher PERSONNE1.) d'identifier avec précision les griefs formulés.

Le moyen tiré de l'imprécision du motif de licenciement ayant trait au fait qu'PERSONNE1.) a frauduleusement agi sur les prix de vente pour les acquérir à un prix moindre n'est pas fondé.

L'employeur indique encore que ces faits s'inscrivent dans le cadre de « *nombreux avertissements qui vous ont été adressés ainsi qu'à d'innombrables discussions concernant la qualité de votre travail et votre fiabilité....* ».

A défaut de précisions quant à la date ou quant au contenu des avertissements ou discussions dont se prévaut l'employeur, il y a lieu de constater que le grief de ce chef invoqué pour justifier de la gravité des faits reprochés plus haut ne répond pas au degré de précision requis.

Il y a en effet lieu de rappeler que la simple référence à un avertissement est insuffisante, l'employeur étant tenu d'indiquer avec précision les faits ou fautes ayant donné lieu à cet avertissement (voir Cour d'appel, 9 juillet 2007, numéro 33976 du rôle).

Il s'ensuit que si les lettres d'avertissement n'ont pas été jointes à la lettre de licenciement et que les faits précis ayant fait l'objet de ces avertissements n'ont pas non plus repris dans la lettre en question, il n'y a pas lieu de tenir compte des griefs y énoncés dans le cadre de l'appréciation de la gravité des fautes reprochées au salarié (voir en ce sens: Cour d'appel, 5 janvier 2023, numéro CAL-2021-00107 du rôle).

Le mandataire de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. verse parmi ses pièces trois lettres d'avertissement qu'il affirme avoir adressées à PERSONNE1.).

Or, la possibilité offerte à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés.

Pour qu'il y ait possibilité de compléter les précisions fournies dans la lettre de licenciement, les motifs doivent donc avoir été originairement fournis avec précision.

Or, étant donné que la partie défenderesse n'a pas indiqué ce moyen avec précision dans la lettre de congédiement, elle ne saurait être admise à y apporter des précisions complémentaires en cours d'instance.

Le moyen tiré des avertissements antérieurs invoqués à l'appui du licenciement ne saurait dès lors être pris en considération.

2. Quant au caractère réel et sérieux des motifs

PERSONNE1.) estime en premier lieu que l'employeur ne serait plus en droit d'invoquer à l'appui du licenciement les faits antérieurs au mois de décembre 2018, faute des les avoir invoqués dans un délai d'un mois.

L'article L.124-10.(6) du code du travail dispose en effet 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.*

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute » est à interpréter en ce sens que le fait qui se situe dans le mois précédant immédiatement le licenciement doit être réel et sérieux, son existence permettant à l'employeur d'invoquer en sus des faits plus anciens à l'appui du licenciement avec effet immédiat.».

Le délai d'un mois dans lequel l'employeur peut invoquer une faute grave à l'appui du licenciement avec effet immédiat ou d'une mise à pied ne débute pas au moment de la réalisation du ou des faits invoqués mais au moment où l'employeur a effectivement eu connaissance de la faute.

Il ressort en l'espèce de la lettre de licenciement qu'après avoir découvert lors d'un premier contrôle de gestion sur les produits à marge négative effectué au début du mois de décembre 2018 dans les systèmes informatiques de gestion deux opérations lors desquelles PERSONNE1.) avait acheté à un prix inférieur au prix d'achat deux pochettes dont elle avait précédemment baissé le prix en agissant sur la fiche article dans le système informatique AS400, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. avait lancé une enquête approfondie lors de laquelle elle avait découvert qu'PERSONNE1.) avait à plusieurs reprises acheté des articles provenant de son propre rayon après avoir effectué des changements de prix sans la moindre instruction en ce sens et sans que la modification ne serait justifiée par des raisons objectives.

Le tribunal retient qu'au vu de la taille du supermarché et du nombre de produits y référencés, il serait illusoire d'exiger de l'exploitant du supermarché un contrôle en direct sur les prix de tous les produits vendus et que la découverte d'éventuels abus a nécessité l'analyse détaillée de données pour détecter l'origine d'un problème (voir en ce sens Cour, 12 juillet 2018, numéro 44360 du rôle).

D'autre part, la disposition de l'article L.124-10.(6) alinéa 2 est à interpréter en ce sens que si le fait qui se situe dans le mois précédant immédiatement le licenciement est réel et sérieux, son existence permet à l'employeur d'invoquer en sus des faits plus anciens à l'appui du licenciement avec effet immédiat.

Il n'y a partant pas lieu d'écarter les faits commis entre le 11 février 2017 et le 24 octobre 2018.

En vertu de l'article L.124-10. du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement. Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas in abstracto mais in concreto, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits (Cour 8ème ch., 11 juillet 2014, numéro 38355 du rôle).

En conséquence, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

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* ».

En l'espèce, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. reproche à PERSONNE1.) d'avoir frauduleusement agi sur les prix de vente de certains produits afin de lui permettre de les acheter à vil prix et en tout état de cause à un prix manifestement inférieur au prix précédemment affiché.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. affirme ainsi, déclarations de 10 salariés et chefs de rayon à l'appui, qu'il était formellement interdit de baisser le prix d'un produit en vue d'un achat privé.

Il convient de noter que les attestations et déclarations versées par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. ne répondent pas aux exigences de forme de l'article 402 du nouveau code de procédure civile, faute d'indication qu'elles ont été établies en vue de leur production en justice et que leurs auteurs respectifs ont connaissance qu'une fausse déclaration les expose à des sanctions pénales; l'une des attestations est d'ailleurs non pas écrite de la main de son auteur, mais dactylographiée.

Il convient partant d'écarter ces déclarations.

Le règlement d'ordre intérieur précise en son article 13.10 relatif au procédures *démarques et sorties marchandises*, dans les principes généraux, 2^{ème} tiret, que « *Il est strictement interdit de modifier le prix de vente d'une marchandise sans l'autorisation expresse du manager de rayon ou du manager de secteur concerné* ».

Le tribunal retient toutefois qu'il ressort des explications des parties, ensemble les observations fournies par l'employeur dans la lettre de licenciement, qu'PERSONNE1.), en sa qualité de chef de rayon, disposait d'une certaine autonomie dans la gestion de son rayon et avait également la possibilité d'agir directement sur le prix d'un produit offert en vente notamment en accédant au système informatique au moyen d'un identifiant et d'un mot de passe personnel, soit en mettant en place des promotions, soit – selon la formulation employée dans la lettre de congédiement – en forçant le prix via la caisse centrale du magasin.

D'après les explications de l'employeur, cette autonomie s'exerçait sur instruction des supérieurs hiérarchiques, sinon avait pour limite que la réduction du prix de vente soit justifiée par une raison objective (voir page 2 de la lettre de congédiement «...*changements de prix sans la moindre instruction ou raison objective à cet égard...* »; voir également page 3, alinéa 3 de la lettre de congédiement). Cette constatation est d'ailleurs corroborée par les auteurs des attestations testimoniales versées par PERSONNE1.) dont les attestations répondent, contrairement d'ailleurs aux contestations non autrement étayées en fait ou en droit par la partie adverse, aux exigences de forme de l'article 402 du nouveau code de procédure civile; ainsi les managers de rayon pouvaient agir sur le prix afin d'assurer la rotation des stocks respectivement le déstockage des invendus.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. affirme ensuite que les réductions de prix n'étaient pas justifiées. Afin de démontrer l'absence de nécessité de procéder à des réductions de prix sur les produits concernés, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. se fonde sur un tableau récapitulatif versé en pièce 6 dans lequel elle détaille notamment le prix d'achat, le prix de vente précédent et le prix payé en caisse, la date du changement de prix, le mode opératoire employé ainsi que la date de réception des produits.

PERSONNE1.) conteste le mérite du tableau récapitulatif tel que produit par son ancien employeur. Elle soutient, de manière générale, que les promotions ou réductions de prix qu'elle avait été amenée à faire portaient exclusivement sur des produits qui ne se vendaient plus ou sur des produits des collections précédentes.

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 réduction de prix n'étaient manifestement pas justifiées par des raisons objectives.

Les parties sont encore en désaccord sur la question de savoir si les salariés du GROUPE1.) pouvaient bénéficier des réductions de prix ou offres promotionnelles. Ainsi le mandataire de l'employeur affirme que les salariés ne pouvaient pas en

bénéficiaire tandis qu'PERSONNE1.) affirme, attestations testimoniales à l'appui, que les salariés pouvaient en bénéficier en priorité par rapport aux clients.

L'article 13.10, paragraphe 2, sub A), du règlement interne relatif aux règles particulières applicables aux produits démarqués, précise que « *L'achat de produits par les collaborateurs à des conditions plus avantageuses que celles applicables aux clients dans le cadre normal des promotions et soldes applicables est interdit. Les membres du personnel bénéficient en effet du régime de la remise sur les achats de 5 % dans le cadre de la Convention collective applicable.*

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 du rayon concerné ... ».

Les attestations testimoniales produites par PERSONNE1.), émanant de personnes n'étant plus au service de SOCIETE4.) au moment des faits dont s'agit, ne sont pas de nature à établir l'usage dont elle se prévaut.

Selon le règlement d'ordre intérieur applicable au moment des faits, la vente de produits à des salariés du GROUPE1.) à des conditions plus favorables à celles applicables aux clients était prohibée, sauf pour le salarié d'obtenir un bon de démarque de la part de son supérieur hiérarchique.

Il en ressort que les salariés de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. pouvaient bénéficier de toutes les offres promotionnelles ou réductions de prix faites aux clients.

Le tribunal constate que pour la plupart des produits, l'offre promotionnelle respectivement la réduction de prix portait sur un produit dont un petit nombre d'unités restait invendu. 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 superfétatoire.

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

D. Quant à l'indemnisation de la résiliation abusive de la relation de travail

- quant à l'indemnité de préavis

En vertu de l'article L.124-6 du code du travail, la partie qui résilie le contrat de travail sans y être autorisée par l'article L.124-10 du code du travail est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis.

Il ressort du contrat de travail versé en cause qu'PERSONNE1.) pouvait se prévaloir d'une ancienneté remontant au 6 mai 1987, soit de plus de 31 ans au moment du licenciement; elle pouvait dès lors prétendre en application de l'article L.124-3 du code du travail en principe à un préavis de 6 mois.

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.

L'article L. 521-4., paragraphe 5, alinéa 2, du code du travail qui prévoit que le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi en application de l'alinéa 1 dudit paragraphe est déduit des salaires et indemnités que l'employeur est condamné à payer au salarié, ne s'applique pas aux indemnités de chômage que l'employeur n'est pas condamné à rembourser étant donné qu'elles ne sont pas versées par le Fonds pour l'emploi, mais par un organisme étranger (voir en ce sens Cour, 18 février 2016, numéro 41056 du rôle)

- quant à l'indemnité de départ

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 €.

- quant à la demande en indemnisation du préjudice tant matériel que moral subi du fait du congédiement abusif

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

a) quant au préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame selon le dernier état de ses conclusions de ce chef paiement d'un montant de 92.397,76 €, correspondant à la perte de revenus qu'elle affirme avoir subie du fait de son congédiement pendant une période de référence qu'elle demande à voir fixer à 27 mois et compte tenu des indemnités de chômage qu'elle avait touchées en Belgique.

Elle soutient à l'appui de sa demande qu'en raison de son âge, il lui avait été impossible de retrouver un emploi de remplacement.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste le lien causal entre le licenciement et le dommage allégué faute pour PERSONNE1.) de justifier avoir recherché activement un emploi de remplacement. Elle estime encore qu'PERSONNE1.) ne saurait prétendre à indemnisation d'un éventuel préjudice matériel alors que les faits lui reprochés auraient en tout état de cause justifié un licenciement moyennant préavis.

En application des principes généraux de la responsabilité civile, le salarié victime d'un licenciement abusif ne peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur.

C'est ainsi que le salarié licencié qui réclame l'indemnisation de son préjudice matériel, consistant dans une perte de revenus subie à la suite du licenciement, doit justifier des efforts entrepris pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne se trouverait pas en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Contrairement à l'avis défendu par la société anonyme SOCIETE1.) S.A., la circonstance qu'un licenciement avec préavis aurait le cas échéant été justifié reste sans incidence, l'employeur ayant décidé de procéder à un congédiement avec effet immédiat et le tribunal étant appelée à apprécier les conséquences dommageables de cet acte (voir Cour, 11 mai 2017, numéro 40351 du rôle).

En l'espèce, PERSONNE1.) justifie d'un certain nombre de recherches d'emploi effectuées pendant la première moitié de l'année 2019 par la production d'accusés de réception à des actes de candidature et de réponses négatives. Elle justifie encore de son inscription sur des sites de recherches d'emploi. Elle justifie finalement de la participation à une formation en bureautique pendant la deuxième moitié de l'année 2019.

Le tribunal admet qu'en raison de l'âge de la partie requérante (56 ans) au moment de la rupture de la relation de travail, sa réintégration sur le marché du travail ne se serait pas avérée aisée sans pourtant s'avérer d'emblée impossible.

PERSONNE1.) ne justifie plus d'aucune démarche à partir de la fin de la formation en bureautique en date du 19 décembre 2019.

Au vu des considérations qui précèdent, le tribunal fixe à 12 mois depuis son licenciement la période de référence au cours de laquelle la partie requérante aurait normalement dû retrouver un emploi de remplacement.

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 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 $(6 \times 4.478,84 - 8.997,75 \text{ €}) = 17.875,29 \text{ €}$.

b) quant au dommage moral

PERSONNE1.) réclame de ce chef selon le dernier état de ses conclusions paiement d'un montant de 20.000 €

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de 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, la demande d'PERSONNE1.) en réparation du préjudice moral est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal du travail fixe ex æquo et bono à 5.000 €.

E. Quant aux indemnités de procédure

La partie requérante réclame la condamnation de la partie adverse à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 2.000 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

A titre reconventionnel, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclame la condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500

€ en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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).

Au vu du sort à réserver au litige, il convient de débouter la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de sa demande de ce chef.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie requérante l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la requérante à la somme de 500 €

Il convient finalement de condamner la société anonyme SOCIETE1.) S.A., partie qui succombe, aux frais et dépens de l'instance.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort:

reçoit la requête en la forme;

donne 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 €;

donne acte à PERSONNE1.) de l'augmentation de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis au montant de 28.857,90 €;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de sa demande formulée à titre reconventionnel à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 €;

rejette le moyen tiré du libellé obscur de la requête introductive d'instance;

déclare la requête introductive d'instance recevable;

rejette la demande du mandataire de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à voir écarter des débats la note produite par le mandataire d'PERSONNE1.) lors des débats en audience publique du 13 juillet 2023;

déclare 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) ;

partant

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. 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 anonyme SOCIETE1.) S.A. en condamnation de la partie adverse à lui payer une indemnité de procédure non-fondée et en déboute;

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);

partant

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. 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 présent jugement;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance.

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

*Daniel LINDEN, juge de paix, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Christian BIOT, assesseur-salarié,
Thierry THILL, greffier,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Daniel LINDEN, juge de
paix, président,
et ont le président et le greffier signé le présent jugement.*