

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1904/2025
E-TRAV-31/22

Audience publique du 14 juillet 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 L-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Léa PERIN, en remplacement de Maître Nathalie FRISCH, avocats à Hesperange,

et :

SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Pierre LEININGER, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocats à Strassen,

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, 2, Place de Clairefontaine, 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 Emmanuel REVEILLAUD, avocat à Luxembourg,

- **partie intervenante** - comparant par Maître Giulio RICCI, en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocats à Luxembourg.

Faits

Les faits et rétroactes résultent à suffisance de droit d'un premier jugement répertoire n° 586/23 du 20 mars 2023 par lequel le tribunal du travail a sursis à statuer sur les demandes tout en fixant l'affaire au rôle général.

L'affaire fut réappelée à l'audience du 1^{er} avril 2025.

A la demande des parties, elle fut fixée à l'audience du 16 juin 2025, date à laquelle elle fut utilement retenue.

A cette dernière 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 :

Suivant requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 25 février 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme d'assurances 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 compensatoire de préavis :	26.178,18 €
- Indemnité de départ :	39.267,27 €
- Préjudice matériel :	113.438,78 €
- Préjudice moral :	26.000,00 €
- Contre-valeur de la « montre du jubilé » :	1.545,00 €
- Frais bancaires :	210,00 €

soit en tout 206.639,23 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

A titre subsidiaire, elle réclama un montant de 4.363,03 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de ce même licenciement.

Elle réclama finalement le paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par jugement répertoire n° 586/23 du 20 mars 2023, le tribunal du travail de céans - après avoir reçu la demande de PERSONNE1.) en la forme et donné acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG de son recours - décida de sursoir à statuer en attendant l'issue d'une plainte avec constitution de partie civile déposée par la société défenderesse entre les mains du juge d'instruction.

Suivant ordonnance du 22 mai 2024, la chambre du conseil du tribunal d'arrondissement de Luxembourg décida qu'il n'y avait pas lieu à poursuite à l'encontre de PERSONNE1.) et d'inconnu du chef des faits invoqués dans ladite plainte avec constitution de partie civile.

Suivant arrêt du 5 février 2025, la chambre du conseil de la Cour d'appel confirma ladite ordonnance.

A l'audience publique du 16 juin 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue en vue des débats sur le fond de l'affaire, PERSONNE1.) modifia sa demande relative à la « montre du jubilé » en réclamant dorénavant la remise en nature de ladite montre.

Il convient de lui en donner acte.

A cette même audience, la société anonyme d'assurances SOCIETE1.) réclama de manière reconventionnelle la condamnation de la requérante à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, déclara maintenir son recours du 13 février 2023, de sorte à réclamer la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 43.422,28 € bruts du chef des indemnités de chômage avancées à la requérante pendant la période du 26 octobre 2021 au 24 octobre 2022.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 9 juin 1995, ayant pris effet le 1^{er} juillet 1995, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité d'employée de bureau au sein du département Marketing.

Elle explique qu'à compter du 13 août 1999, elle a changé de département pour intégrer le service financier.

Elle explique encore que depuis le 15 mars 2012, elle exerçait la fonction de gestionnaire au sein du département commercial.

La requérante fait valoir qu'en date du 6 juillet 2017, un virement d'un montant de 1.606,60 € en provenance de la société SOCIETE2.) (ci-après le société SOCIETE2.)) a été erronément effectué sur son compte bancaire personnel.

Elle précise qu'après avoir été informé dudit virement erroné par sa banque, elle a spontanément donné instruction à voir restituer ledit montant en date du 12 septembre 2017.

PERSONNE1.) fait ensuite valoir qu'en date du 30 septembre 2021, elle s'est vu convoquer par PERSONNE2.), responsable RH, pour un entretien immédiat en présence de PERSONNE3.), Directeur Commercial de l'employeur, ni la salariée, ni la délégation du personnel n'ayant toutefois été préalablement informées de la nature disciplinaire dudit entretien.

La requérante explique qu'au cours de cet entretien, elle a fait l'objet d'accusations de détournement de fonds, ses supérieurs hiérarchiques lui reprochant d'avoir profité de son poste auprès de SOCIETE1.) pour procéder à des virements depuis le compte de la société SOCIETE2.) sur son compte bancaire personnel.

Elle précise encore avoir fait l'objet à cette occasion de violences morales et d'intimidations physiques, ses supérieurs ayant essayé de la contraindre à des aveux forcés tout en le menaçant de représailles au moment où elle chercha à quitter la pièce.

PERSONNE1.) explique ensuite que dès le lendemain de cet entretien et alors qu'elle se trouvait en incapacité de travail, elle a réceptionné un courrier de la veille par lequel elle s'est vu convoquer pour le 8 octobre 2021 à un entretien préalable au licenciement.

Elle précise que par ce même courrier, l'employeur l'a placé en « congé extraordinaire » jusqu'à une prise de décision suite audit entretien.

Elle explique encore que suivant mail du 7 octobre 2021 et courrier postal du 8 octobre 2021, elle a contesté les accusations qui avaient été portées à son encontre le 30 septembre 2021 tout en informant l'employeur qu'un entretien préalable illicite avait déjà eu lieu à cette date et en lui demandant de mettre un terme à la procédure de licenciement ainsi qu'au nouvel entretien préalable prévu pour le 8 octobre 2021, entretien auquel elle explique ne pas s'être rendu en raison de sa maladie.

La requérante explique finalement que suivant courrier du 15 octobre 2021, elle s'est vu licencier avec effet immédiat dans les termes suivants :

COURRIER1.)

PERSONNE1.) expose qu'elle a protesté contre ledit licenciement suivant courrier du 12 janvier 2022, les motifs n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Elle estime encore que les faits allégués ne constituent pas des motifs réels et sérieux de licenciement et qu'ils ne sont pas établis.

La requérante conteste ainsi que des coordonnées bancaires aient été remplacées dans le logiciel de la société SOCIETE2.), l'employeur ayant admis ne pas avoir personnellement constaté lesdits faits.

Elle conteste ensuite tout agissement frauduleux de sa part, expliquant ne jamais avoir eu accès au logiciel de la société SOCIETE2.). Elle estime dès lors qu'il n'est

pas établi que c'est bien elle qui a procédé aux modifications litigieuses, l'employeur ayant lui-même admis que les prétendues manipulations étaient attribuables à PERSONNE4.), puisqu'elles auraient été réalisées depuis l'ordinateur de ce dernier.

Elle conteste encore toute manœuvre frauduleuse lui ayant soi-disant permis d'échapper aux contrôles de l'employeur.

Elle rappelle finalement que la plainte avec constitution de partie civile dirigée à son encontre s'est soldée par un non-lieu, aucune infraction pénale n'ayant dès lors été établie et aucune faute n'étant partant prouvée.

La requérante conteste encore tout manquement à son obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail, expliquant ne pas s'être rendu compte des virements reçus et donc ne pas en avoir pu informer l'employeur.

Elle conclut ensuite au rejet des jurisprudences adverses, celles-ci n'étant pas transposables au cas d'espèce alors qu'aucune faute ne serait établie.

La requérante critique ensuite la précipitation avec laquelle l'employeur a conclu à son implication personnelle ainsi qu'à sa culpabilité. Aucune enquête sérieuse n'ayant été réalisée, elle considère que son licenciement a été opéré avec une légèreté blâmable.

Elle renvoie encore à sa longue carrière au sein de l'entreprise, celle-ci faisant présumer de bons et loyaux services. Elle rappelle avoir spontanément remboursé un premier virement en provenance de la société SOCIETE2.), de sorte qu'elle estime avoir pu admettre que l'incident était clos. Elle fait encore état de la responsabilité de la société SOCIETE2.), celle-ci ne s'étant pas rendue compte des virements erronés. Elle estime par ailleurs que dans la mesure où elle n'a pas fait l'objet d'une mise à pied mais d'un simple « congé extraordinaire » de la part de l'employeur, ce dernier a admis l'absence de gravité des faits reprochés. Elle précise finalement avoir remboursé l'intégralité des sommes perçues.

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 un montant évalué à $(6 \times 4.363,03 =) 26.178,18$ €.

Elle prétend encore au paiement d'une indemnité de départ de neuf mois, soit un montant de $(9 \times 4.363,03 =) 39.267,27$ €.

La requérante estime ensuite qu'au vu de son âge et de la situation sur le marché de l'emploi, elle peut prétendre à la réparation de son préjudice matériel jusqu'à la date de son éligibilité à une pension de vieillesse anticipée, soit jusqu'au 12 décembre 2023. Elle réclame à ce titre la somme de 113.438,78 €.

Elle prétend par ailleurs à la réparation de son préjudice moral qu'elle évalue à 26.000 €. A l'appui de cette demande, elle verse un certificat de son psychiatre.

PERSONNE1.) fait ensuite valoir qu'en raison de son ancienneté, la société défenderesse lui a offert avant son licenciement un bon cadeau d'une valeur de 1.500 €.

Elle fait valoir que ce bon lui a permis - en septembre 2021 et moyennant une contribution personnelle - d'acquérir une montre d'une valeur de 1.950 € qu'elle explique avoir confiée à l'employeur dans l'attente de sa remise lors d'une cérémonie officielle.

Or, la requérante expose qu'en raison de son licenciement, elle n'a jamais pu assister à cette cérémonie de sorte qu'elle réclame actuellement la remise en nature de ladite montre.

PERSONNE1.) fait finalement valoir qu'à défaut pour l'employeur de lui avoir présenté des extraits de virement lors de l'entretien disciplinaire du 30 septembre 2021, elle a demandé à sa banque de retrouver tous les avis de crédit impliquant la société SOCIETE2.) pendant la période litigieuse du 25 juillet 2017 au 9 août 2021.

Ladite recherche lui ayant facturée par sa banque à hauteur du montant de 210 €, elle conclut à la condamnation de la société défenderesse à lui rembourser les frais en question.

A titre subsidiaire et pour autant que le licenciement ne soit pas déclaré abusif, PERSONNE1.) réclame un mois de salaire, soit un montant de 4.363,03 €, à titre d'indemnité pour irrégularité formelle.

Elle considère en effet que l'employeur n'a pas respecté la procédure de l'entretien préalable.

A l'appui de cette demande, la requérante fait valoir que l'entretien préalable a en réalité eu lieu dès le 30 septembre 2021, date de l'entretien disciplinaire.

La convocation audit entretien ayant été réalisée le jour même et par la voie téléphonique et la salariée n'ayant ainsi pas eu la possibilité de se faire assister, elle considère que les dispositions concernant la forme et le délai de convocation en matière d'entretien préalable n'ont pas été respectées de sorte qu'elle conclut au bien-fondé de sa demande.

La société anonyme d'assurances SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle explique qu'au courant du mois de septembre 2021, elle a été informée par la société SOCIETE2.) (qui lui appartient à hauteur de 51%) du fait que le courtier en assurances PERSONNE5.) s'était plaint du non-paiement d'un certain nombre de commissions.

Elle explique encore avoir été informé que d'après l'enquête réalisée - confirmée par l'attestation testimoniale PERSONNE6.) - les sommes destinées audit courtier avaient en réalité été versées à PERSONNE1.) suite à une modification du compte bénéficiaire dans le logiciel afférant.

La société défenderesse admet avoir immédiatement convoqué la requérante à une réunion informelle du 30 septembre 2021 afin de faire le jour sur cet incident.

Elle explique y avoir informé sa salariée que pendant la période de juillet 2017 à août 2021, quinze virements d'un montant total de 18.754,63 € destinés au courtier PERSONNE5.) avaient été virés sur son compte grâce à une manipulation des coordonnées bancaires en sa faveur.

Elle dénie tout caractère disciplinaire à ladite réunion, tout comme elle conteste y avoir exercé des pressions sur la salariée.

PERSONNE1.) ayant d'abord nié les faits, pour ensuite changer de version et admettre la réception d'un paiement isolé de 1.606,60 € destiné à la société SOCIETE3.), la société défenderesse explique lui avoir demandé de vérifier auprès de sa banque la réception de l'ensemble des montants litigieux.

Or, elle fait valoir qu'au lieu de revenir et de justifier du résultat de ses recherches, PERSONNE1.) s'est rendu le même jour chez son médecin qui lui a délivré un arrêt de travail jusqu'au 8 octobre 2021.

La requérante ayant ainsi refusé de coopérer, l'employeur estime qu'elle ne saurait actuellement lui reprocher de ne pas avoir pu présenter les éléments prouvant sa non-culpabilité.

La société employeuse conteste encore ne pas avoir procédé à une enquête, l'attestation PERSONNE6.) confirmant que celle-ci a bien eu lieu.

Elle fait valoir qu'aux termes de ladite enquête, la salariée a reçu un premier paiement indu en juillet 2017, l'avis de débit indiquant comme bénéficiaire la société SOCIETE3.) mais le compte indiqué étant celui de la salariée.

Si elle admet que ce premier virement a bien été remboursé, elle reproche toutefois à la requérante de ne jamais en avoir parlé à l'employeur afin de résoudre le problème à la base.

La société défenderesse expose ensuite qu'après ce premier virement, PERSONNE1.) a encore perçu entre juillet 2017 et août 2021 quinze autres virements destinés au courtier en assurances PERSONNE5.), le nom de ce dernier ayant également été associé dans le logiciel au compte bénéficiaire de la salariée.

La société anonyme d'assurances SOCIETE1.) conteste que PERSONNE1.) ne se soit pas rendu compte de l'existence desdits virements, la salariée ayant d'ores et déjà été informée de l'existence du premier paiement destiné à la société SOCIETE3.) de sorte qu'elle aurait dû être d'autre plus vigilante.

Elle excipe encore de la circonstance que le compte crédité est celui sur lequel elle reçoit son salaire et que tous les virements comportaient des libellés lui permettant de se rendre compte que les sommes versées ne lui étaient pas destinées.

La société anonyme d'assurances SOCIETE1.) considère avoir indiqué tous ces motifs avec une précision suffisante dans la lettre de licenciement.

Elle estime encore que les faits invoqués constituent les motifs réels et sérieux de licenciement, l'existence de malversations ou d'agissements frauduleux constituant des fautes graves aux termes de trois jurisprudences versées parmi ses pièces.

Elle considère par ailleurs qu'au vu des tâches de la requérante, celle-ci aurait dû faire preuve d'une probité exemplaire.

Elle estime finalement qu'en ne l'informant pas dès le premier virement de l'existence d'un paiement erroné, en niant les faits lors de la réunion du 30 septembre 2021 avant de changer finalement de version et en ne procédant au remboursement des quinze virements destinés au courtier PERSONNE5.) que suite à une ultime mise en demeure en décembre 2021 alors pourtant qu'elle avait connaissance de leur caractère indu au moins depuis le 30 septembre 2021, PERSONNE1.) a encore voulu se soustraire à son obligation de loyauté.

La société défenderesse conteste ensuite toute négligence au niveau du contrôle des virements effectués.

Elle estime que l'employeur ne saurait être tenu pour responsable de la malveillance de sa salariée.

Elle conteste encore toute négligence au niveau de l'enquête, la requérante ayant tout fait pour boycotter l'enquête et s'y soustraite, PERSONNE1.) ayant par ce comportement admis sa responsabilité.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, la société anonyme d'assurances SOCIETE1.) conclut au débouté pur et simple des demandes telles que formulées à titre principal.

Elle s'oppose encore à la demande subsidiaire relative à l'irrégularité formelle, l'entretien informel du 30 septembre 2021 n'ayant pas constitué un entretien disciplinaire et la convocation à l'entretien préalable du 8 octobre 2021 ayant été notifié avant la communication de l'incapacité de travail de la salariée.

A titre subsidiaire et à supposer que le licenciement soit abusif, la société défenderesse conteste le principe et le quantum des montant réclamés.

Elle s'oppose ainsi au paiement de l'indemnité de préavis et à l'indemnité de départ, lesdites indemnités n'étant pas dues.

Elle conteste encore le préjudice matériel, PERSONNE1.) n'ayant pas effectué de recherches d'emploi et le dommage allégué ne se trouvant dès lors pas en lien causal avec la résiliation de son contrat de travail. En tout état de cause, elle considère que le montant réclamé est excessif et demande à le voir réduire à de plus justes proportions.

Elle s'oppose également à la réparation du préjudice moral, la requérante n'ayant pas établi de relation entre son licenciement prétendument abusif et l'état psychologique allégué. Elle conteste plus particulièrement le certificat médical du psychiatre.

La société défenderesse conteste ensuite la demande relative aux frais bancaires, alors qu'elle considère que chacun doit être attentif à la gestion de ses comptes.

Elle se rapporte finalement à prudence de justice en ce qui concerne la demande en restitution de la montre, expliquant ne pas disposer d'informations à ce sujet.

Motifs de la décision :

Il résulte des éléments du dossier que suivant contrat de travail ayant pris effet le 1^{er} juillet 1995, PERSONNE1.) est entrée aux services de la société défenderesse d'abord en tant qu'employée de bureau successivement affectée au service marketing et au service financier, puis en tant que gestionnaire au sein du département commercial.

En date du 6 juillet 2017, elle a reçu sur son compte personnel un virement de 1.606,60 € de la société SOCIETE2.) destiné à la société SOCIETE3.).

Ce virement ne lui étant pas destiné, le montant en question a été remboursé suivant avis de débit du 13 septembre 2017.

Pendant la période du 26 juillet 2017 au 11 août 2021, PERSONNE1.) a encore reçu sur ce même compte de la part de la société SOCIETE2.) quinze virements à hauteur de la somme totale de 18.754,63 € ventilés comme suit :

- le 26.07.2017 :	2.133,82 €
- le 30.10.2017 :	68,52 €
- le 27.08.2018 :	299,25 €
- le 13.02.2019 :	299,25 €
- le 26.03.2019 :	25,07 €
- le 17.04.2019 :	125,30 €
- le 14.05.2019 :	4.235,72 €
- le 07.06.2019 :	125,30 €
- le 09.07.2019 :	6.678,71 €
- le 26.08.2019 :	2.023,27 €
- le 04.11.2019 :	825,72 €
- le 21.02.2020 :	942,86 €
- le 11.03.2020 :	75,00 €
- le 16.02.2021 :	764,82 €
- le 11.08.2021 :	132,02 €.

Au courant du mois de septembre 2021, le courtier en assurances PERSONNE5.) a réclamé auprès de la société SOCIETE2.) que des commissions ne lui avaient pas été payées.

Il n'a pas été contesté que les paiements effectués sur le compte de PERSONNE1.) correspondent aux commissions qui auraient dû être versées à PERSONNE5.), de sorte que la requérante a touché ces montants de manière indue.

Par courrier du 30 septembre 2021, la salariée s'est vu convoquer à un entretien préalable pour le 8 octobre 2021.

Suivant courrier recommandé du 1^{er} octobre 2021, la requérante a fait parvenir à l'employeur un certificat médical du 30 septembre 2021 couvrant la période jusqu'au 8 octobre 2021 de sorte qu'elle ne s'est pas présentée à l'entretien préalable du même jour, dont la convocation lui a été régulièrement notifiée avant la notification de son incapacité.

PERSONNE1.) s'est finalement vu licencier avec effet immédiat pour faute grave suivant courrier du 15 octobre 2021.

Suite à une « ultime mise en demeure » du 1^{er} décembre 2021, elle a remboursé les sommes destinées à PERSONNE5.) suivant virement du 3 décembre 2021.

Quant à la précision des motifs du licenciement :

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

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.

L'indication du ou des motifs du congédiement doit en effet être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette 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 bien à ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

En l'espèce, il résulte du courrier de licenciement ci-avant reproduit que pendant la période de juillet 2017 à août 2021, PERSONNE1.) a indument perçu quinze commissions dues au courtier en assurances PERSONNE5.) pour la somme totale de 18.754,63 €.

Il en résulte encore que cette somme lui a été virée suite à une manipulation des coordonnées bancaires dans le logiciel « SOCIETE2.).exe », les nom et adresse dudit courtier ayant été associés aux coordonnées bancaires de la requérante.

En précisant ensuite que cette manipulation « *aurait étrangement été réalisée depuis l'ordinateur de Monsieur PERSONNE4.)* », collègue de travail installé juste à côté de la requérante mais ne faisant plus partie du personnel depuis l'année 2020, que son « *implication dans la modification des coordonnées bancaires (...) est dès lors évidente* » et en précisant par la suite qu'elle se trouvait « *à l'origine de la modification* » de sorte qu'elle avait « *délibérément soustrait* » cette somme d'argent, PERSONNE1.) se voit clairement reprocher d'avoir remplacé les coordonnées bancaires litigieuses afin de récupérer ainsi de manière frauduleuse des sommes qui ne lui étaient pas destinées.

Il résulte encore de la lettre de licenciement que PERSONNE1.) se voit reprocher de ne pas avoir informé ses responsables de la perception des sommes ainsi touchées, l'employeur estimant qu'en raison d'un premier virement erroné destiné à la société SOCIETE3.), la salariée aurait dû savoir que d'éventuels futurs paiements lui provenant de la société SOCIETE2.) ne lui étaient pas non plus dus.

Elle se voit finalement reprocher un manque d'intérêt pour l'employeur, ce dernier lui reprochant de ne pas s'être présenté à son entretien préalable pour y discuter avec ses responsables de l'incident en question.

PERSONNE1.) ayant ainsi été mise en mesure d'apprécier la nature et la portée exactes des faits lui reprochés, le moyen tiré de l'imprécision des motifs énoncés dans le courrier de licenciement est dès lors à écarter.

Il convient en revanche de rappeler que dans la mesure où c'est la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui constitue dès lors le seul support valant énonciation des motifs, l'employeur ne saurait indiquer à la barre des motifs nouveaux dont il n'a pas fait état au moment du licenciement.

C'est ainsi qu'il n'y a pas lieu de tenir compte des motifs en rapport avec le premier virement destiné à la société SOCIETE3.), celui-ci n'ayant été invoqué par l'employeur que pour soutenir l'argumentation d'après laquelle les virements prétendument frauduleux à partir de juillet 2017 ne pouvaient pas avoir échappé à la vigilance de la requérante.

Il y a dès lors d'écarter comme constituant un motif nouveau le reproche de ne pas avoir informé l'employeur de ce premier virement erroné afin de lui permettre de procéder à la rectification de l'erreur, la société défenderesse ayant d'ailleurs admis dans la lettre de licenciement que l'erreur en question a été rectifiée d'office suite au remboursement du montant litigieux.

Il y a également lieu d'écarter le reproche d'après lequel la salariée aurait, lors de la réunion du 30 septembre 2021, changé de version au sujet de la réception dudit montant, la lettre de licenciement ne se référant pas dans ce contexte à cet entretien.

Pour ce même motif, il n'y a pas lieu de tenir compte de la circonstance que la salariée aurait voulu se soustraire à une prétendue enquête en se mettant en maladie.

En effet, son incapacité de travail n'a été évoquée que dans le contexte de sa convocation à l'entretien préalable, qui se situe nécessairement après l'enquête que l'employeur aurait dû diligenter.

C'est finalement à tort que PERSONNE1.) s'est vu reprocher à l'audience de n'avoir procédé au remboursement de la somme touchée que suite à une mise en demeure en décembre 2021, ce motif étant postérieur au licenciement de sorte que l'employeur ne l'a évidemment pas pu invoquer au moment de procéder à la résiliation de son contrat de travail en octobre 2021.

Ces motifs constituant dès lors des motifs nouveaux, partant irrecevables, il n'y a pas lieu d'en tenir compte dans l'appréciation du bien-fondé du licenciement.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

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

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

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

PERSONNE1.) conteste tout d'abord que des coordonnées bancaires aient été remplacées dans le logiciel de la société SOCIETE2.).

Or, il résulte de l'arrêt de la chambre du conseil de la Cour d'appel du 5 février 2025 (pièce n° 27 de Maître Nathalie FRISCH) :

- que suivant le rapport de la police judiciaire du 21 février 2024, « *les modifications des numéros de compte* » ont dû être réalisées avec le login de PERSONNE4.), employé de la société SOCIETE2.), sur l'ordinateur de ce dernier moyennant le logiciel comptable de la société SOCIETE2.) ;
- que l'instruction en cours n'a « *pas permis d'identifier l'auteur qui a introduit le numéro de compte bancaire de PERSONNE1.) dans le système informatique SOCIETE2.)* ».

Il en résulte dès lors à suffisance que les quinze virements litigieux ont bien été effectués sur le compte de la requérante à la suite d'un remplacement des coordonnées bancaires dans le logiciel de la société SOCIETE2.).

Les contestations de la requérante à cet égard sont dès lors à écarter.

PERSONNE1.) conteste ensuite tout agissement frauduleux de sa part, les éléments du dossier ne permettant pas de retenir qu'elle aurait procédé aux modifications litigieuses.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulterait de la lettre de licenciement elle-même que les modifications litigieuses auraient été réalisés par PERSONNE4.).

Le tribunal n'adhère pas à cette conclusion, l'employeur n'ayant fait que préciser l'ordinateur à partir duquel les modifications ont été effectuées.

La requérante se prévaut ensuite du non-lieu dont elle a bénéficié.

Il convient en effet de rappeler que suivant arrêt du 5 février 2025, la chambre du conseil de la Cour d'appel a confirmé l'ordonnance de la chambre du conseil du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg du 22 mai 2024 ayant décidé qu'il n'y avait pas lieu à poursuite à l'encontre de PERSONNE1.) et d'inconnu du chef des faits invoqués dans la plainte avec constitution de partie civile déposée par la société défenderesse.

Il est admis que l'autorité de la chose jugée ne s'attache qu'à ce qui a été nécessairement décidé.

Ainsi, on limite l'autorité du jugement pénal sur le civil à ce qui a été nécessairement constaté par le juge répressif soit quant à l'existence du fait qui constitue la base commune de l'action publique et de l'action civile, soit quant à la qualification légale, soit encore quant à la participation du prévenu.

Seules les décisions des juridictions pénales statuant au fond sur l'action publique et devenues irrévocables sont revêtues de l'autorité de la chose jugée, ce qui n'est pas le cas d'une ordonnance de non-lieu, laquelle n'a qu'un caractère provisoire et est révocable en cas de survenance de charges nouvelles (voir à ce sujet : Cass fr. 2e civ., 12 nov. 1997 : Bull. civ. II, n° 261; Resp. civ. et assur. 1998, comm. 43 ; Juris-Data n° 1997-004841. Dans le même sens, Cass. fr 1re civ., 18 juill. 2000 : Bull. civ. I, n° 221 ; Resp. civ. et assur. 2000, comm. 359 ; Juris-Data n° 2000-003005, T.A. Luxembourg, 24 février 1984, n° 234/84).

La décision de non-lieu invoquée par PERSONNE1.) ne permet dès lors pas d'écarter d'ores et déjà son implication dans la manipulation des coordonnées bancaires.

Afin de pouvoir retenir le caractère justifié du licenciement, il incombe dès lors à la partie défenderesse d'établir le comportement répréhensible allégué.

Or, cette preuve n'est pas établie.

Ainsi, l'employeur n'a invoqué aucun argument concret de nature à confirmer que la salariée se serait servie de l'ordinateur de PERSONNE4.) pour y substituer son numéro de compte à celui du courtier PERSONNE5.), la société défenderesse ne faisant état que de suppositions.

Les attestations testimoniales versées par l'employeur ne permettent pas non plus de confirmer une telle implication.

Le fait que la salariée se soit vu délivrer une incapacité de travail à partir du 30 septembre 2021 n'est pas de nature à prouver son implication et ne constitue pas, contrairement à l'argumentation de l'employeur, un aveu de culpabilité de sa part.

Le tribunal constate par ailleurs qu'il n'est même pas établi que les virements litigieux soient bien le résultat d'une quelconque manipulation délibérée, un premier virement indu ayant - d'après les termes de la lettre de licenciement - été réalisé suite à une simple « *erreur dans le numéro de compte de la société SOCIETE3.)* » sans qu'aucune intervention ne soit reprochée à cet égard à la requérante.

Il n'est dès lors pas établi que les quinze virements litigieux que la requérante a touchés par la suite seraient le résultat d'un acte délibéré de la requérante ou d'un complice.

Le motif tiré de la modification frauduleuse des données bancaires est partant à écarter.

PERSONNE1.) se voit encore reprocher de ne pas avoir informé l'employeur des paiements qu'elle a indument perçus en lieu et place de PERSONNE5.).

Or, il ne résulte pas des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que la salariée se soit bien rendu compte desdits paiements et qu'elle ait délibérément décidé de se taire.

L'employeur estime encore qu'au vu des circonstances, la requérante aurait dû se rendre compte desdits paiements. Elle se réfère notamment à l'existence du premier virement que la salariée ne conteste pas avoir spontanément remboursé.

Or, l'employeur n'a pas justifié en quoi le simple fait de ne pas avoir découvert l'existence des paiements litigieux est susceptible de constituer une faute grave au sens de l'article L. 124-10 (2) du Code du travail, c'est-à-dire un « *fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* ».

Ainsi, il n'existe aucune obligation de nature à imposer au titulaire d'un compte de vérifier que les sommes versées au crédit dudit compte lui sont bien destinés.

S'il est encore vrai que la salariée a été informée de l'existence d'un premier virement indu, rien ne lui permettait toutefois d'admettre que d'autres paiements indus allaient continuer à arriver sur ledit compte, ce d'autant plus qu'il résulte de l'aveu de la société défenderesse que l'erreur à la base de ce premier virement avait été redressée.

Aussi, l'importance des sommes perçues sur une période de plus de quatre années n'est pas telle à devoir faire admettre que PERSONNE1.) s'est rendu compte ou aurait dû se rendre compte de la problématique, respectivement que son omission de s'en apercevoir soit constitutive d'une faute de nature à pouvoir justifier son licenciement avec effet immédiat.

Le motif tiré du défaut d'information de l'employeur est dès lors à son tour à écarter.

PERSONNE1.) se voit finalement reprocher un manque d'intérêt à l'égard de la société du fait de son absence à l'entretien préalable.

Or, il convient de rappeler que les faits reprochés devant constituer une cause déterminante du licenciement, seuls sont à prendre en considération les reproches dont l'employeur avait connaissance au moment de l'engagement de la procédure de licenciement.

Les motifs réels et sérieux justifiant le licenciement doivent dès lors exister au moment de la convocation à l'entretien préalable qui déclenche la procédure de licenciement (cf. Cour d'appel, 21 décembre 1995, n° 17712 du rôle).

La procédure de licenciement de PERSONNE1.) ayant en l'espèce été entamée par sa convocation à l'entretien préalable du 8 octobre 2021, son absence audit entretien – par ailleurs couverte par un certificat médical du 30 septembre 2021 attestant d'une sortie médicalement contre-indiquée et qui constitue une présomption d'incapacité de travail qui n'a pas été renversée par l'employeur – ne saurait dès lors constituer un argument de nature à justifier le congédiement.

Le licenciement du 15 octobre 2021 n'étant dès lors pas basé sur des motifs réels et sérieux, il constitue un acte économiquement et socialement anormal qu'il y a lieu, par voie de conséquence, de déclarer abusif.

La demande relative à l'irrégularité formelle n'ayant été formulée qu'à titre subsidiaire, ladite demande est dès lors à considérer comme étant sans objet.

Quant à l'indemnité de préavis :

PERSONNE1.) réclame du chef de son licenciement abusif le paiement d'une indemnité de préavis de six mois, soit un montant de $(6 \times 4.363,03 =) 26.178,18$ €.

Conformément à l'article L.124-6 du Code du travail, le salarié ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire correspondant à la durée du préavis non respecté.

Au vu de l'ancienneté de la requérante (dix ans au moins), celle-ci peut dès lors prétendre au paiement d'une indemnité de préavis de six mois.

La société défenderesse n'ayant pas fait valoir de contestations particulières, il y a lieu de faire droit à la demande à concurrence du montant réclamé, sous réserve toutefois de ce qui sera dit dans le cadre du recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG.

En effet, aucune disposition légale n'empêche le juge de déduire du montant de l'indemnité compensatoire de préavis le montant des indemnités de chômage touchées pendant la période que l'indemnité compensatoire de préavis devait normalement couvrir, même en cas de licenciement avec effet immédiat (cf. : Cour d'appel, 7 juillet 2011, ns° 35906 et 37280 du rôle).

Quant à l'indemnité de départ :

La requérante prétend encore au paiement d'une indemnité de départ de neuf mois, soit un montant évalué à $(9 \times 4.363,03 =) 39.267,27$ €.

Aux termes de l'article L. 124-7 (1) du Code du travail :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10 (...) a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

(...)

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à :

(...) - neuf mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt-cinq années au moins ».

Au vu de l'ancienneté de PERSONNE1.) (26 ans), elle a partant droit à une indemnité de départ correspondant à neuf mois de salaire.

Le montant réclamé n'ayant pas été autrement contesté, la demande est dès lors à déclarer fondée de sorte que la société anonyme d'assurances SOCIETE1.) doit être condamnée à payer à la requérante une indemnité de départ de 39.267,27 €.

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.) réclame ainsi, suite au licenciement du 15 octobre 2021, un montant de 113.438,78 € correspondant au préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi jusqu'au 12 décembre 2023, date d'éligibilité à sa pension de vieillesse anticipée.

Elle estime en effet qu'au vu de son âge et de son ancienneté et compte tenu du fait qu'elle n'a pas fini le lycée technique alors qu'elle a uniquement atteint le niveau de la 11^{ème} - soit un niveau insuffisant au vu de la situation concurrentielle dans le secteur de l'assurance qui « exige aujourd'hui au moins un diplôme d'école de gestion/commerce ou un parcours universitaire de type bac +2, sinon bac +3 » - il n'y a pas lieu de limiter l'indemnisation aux seules pertes de revenus se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de retrouver un nouvel emploi.

L'employeur s'oppose à cette demande, PERSONNE1.) n'ayant pas limité son préjudice en recherchant un nouveau poste de travail.

Il est de principe que si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. Les pertes subies ne sont ainsi à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

Le salarié est ainsi en principe obligé de minimiser son préjudice. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Il a toutefois été décidé que ce principe ne peut être appliqué tel quel et dans toute sa rigueur dans le cas d'un salarié âgé, proche de la pension et dont les chances ou perspectives de retrouver un nouvel emploi sont quasi inexistantes, dès lors que les employeurs ne recrutent ni activement, ni facilement des demandeurs d'emploi licenciés âgés d'une soixantaine d'années (en ce sens : Cour d'appel, 7 décembre 2023, n°CAL-2021-00451 du rôle).

En l'espèce, la salariée s'est vu licencier du jour au lendemain alors qu'elle était âgée de presque 58 ans.

L'employeur n'ayant pas contesté avoir embauché la salariée alors qu'elle ne disposait que d'un niveau de 11^{ème} technique, PERSONNE1.) s'est ainsi retrouvée sur le marché de l'emploi à un âge avancé et sans aucun diplôme lui permettant de retrouver rapidement un nouvel emploi.

Bien que les chances de la requérante de retrouver rapidement un emploi équivalent étaient faibles, PERSONNE1.) s'est inscrite comme demandeuse d'emploi dès le 20 octobre 2021 et elle a assisté à plusieurs rendez-vous auprès de l'ADEM entre le 17 novembre 2021 et le 22 février 2022.

Il est vrai que la salariée n'a pas fait état de recherches d'emploi suite à son éviction injustifiée de l'entreprise.

Il convient toutefois de rappeler que son licenciement est intervenu de façon inattendue, sans la moindre raison.

Il est encore intervenu dans des circonstances tout à fait particulières, l'employeur lui reprochant des faits d'une particulière gravité et ayant, dès le 20 juillet 2022, déposé une plainte avec constitution de partie civile qui ne s'est définitivement soldée par un non-lieu qu'en date du 5 février 2025, soit bien après la période à partir de laquelle elle aurait pu partir en retraite anticipée.

Pendant toute cette période, PERSONNE1.) a nécessairement été affectée par son licenciement et les reproches sans fondement dont elle a fait l'objet.

L'employeur ne saurait par ailleurs raisonnablement contester que sa plainte avec constitution de partie civile n'a fait qu'aggraver le désarroi dans lequel son ancienne salariée est tombée.

Cet état émotionnel de PERSONNE1.) se trouve par ailleurs confirmé par le certificat du Dr PERSONNE7.) qui – après l'avoir mis en incapacité de travail suite aux accusations gratuites lors de la réunion du 30 septembre 2021 – a requis un avis psychiatrique de sa patiente suivant ordonnance médicale du 25 octobre 2021.

Le psychiatre Dr. PERSONNE8.) ayant procédé à ladite prise en charge confirme pour sa part, suivant certificats des 6 décembre 2021 et 30 mai 2025, l'existence d'un état psychiatrique inquiétant dans le chef de la requérante du fait des accusations portées à son encontre, du licenciement qui s'en est suivi ainsi que de la plainte à laquelle elle s'est vu confronter pour des faits qu'elle n'a pas commis.

S'y rajoute qu'en déposant de manière injustifiée une plainte avec constitution de partie civile reprochant gratuitement à la salariée des détournements d'argent appartenant à son employeur, respectivement à la société SOCIETE2.), la société défenderesse n'a fait que réduire encore plus les chances déjà faibles de la salariée de retrouver un nouvel emploi dans le domaine d'activité des assurances au Luxembourg.

D'autre part, il y a lieu de rappeler que le demandeur d'emploi ne saurait se contenter de rechercher un emploi identique ou similaire à celui qu'il a perdu, mais qu'il doit rechercher dans tous les domaines correspondant à ses compétences et aptitudes

Au vu de toutes ces circonstances, le tribunal considère que la société défenderesse ne saurait en l'espèce tirer profit de l'absence de recherches d'emploi pendant une période de dix-huit mois à partir de la notification du licenciement.

Il n'y a dès lors pas lieu de fixer le préjudice subi jusqu'à la date avancée comme étant celle de son éligibilité à la pension de vieillesse anticipée - la salariée n'ayant d'ailleurs pas confirmée à l'audience que c'est bien à partir de cette qu'elle est finalement partie en retraite anticipée - mais de fixer du 16 octobre 2021 au 15 avril 2023 la période pendant laquelle l'employeur devra supporter le préjudice matériel subi par la requérante.

Le dommage subi étant à évaluer *in concreto*, il y a lieu de tenir compte dans l'évaluation du préjudice effectivement subi de l'indemnité compensatoire de préavis ci-avant allouée.

Ladite indemnité étant censée couvrir les six premiers mois de la prédite période de référence, seule la période du 16 avril 2022 au 15 avril 2023 reste dès lors à être indemnisée.

Pendant ladite période, PERSONNE1.) aurait touché de la part de son ancien employeur une rémunération de $(12 \times 4.363,03 =) 52.356,36 \text{ €}$.

Pendant cette même période, elle a touché de la part de l'ADEM, qui lui a payé les indemnités de chômage jusqu'à 24 octobre 2022, un montant de $[(5,5 \times 3.667,09) + 2.839,04 =] 23.008,04 \text{ €}$.

Le préjudice matériel en relation causale avec le licenciement abusif est dès lors à fixer à 29.348,32 €.

PERSONNE1.) prétend par ailleurs à la réparation de son préjudice moral.

Il est admis que les dommages-intérêts à allouer pour le préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracasseries 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.

Compte tenu des circonstances de la résiliation de son contrat de travail, de l'âge de la requérante (57 ans au moment du licenciement) et de la durée des relations de travail entre parties (26 ans), le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 12.000 € le montant qu'il y a lieu de lui accorder de ce chef.

Quant à la « montre du jubilé » :

Au dernier stade de ses conclusions, la requérante réclame encore la remise en nature d'une montre.

La société anonyme d'assurances SOCIETE1.) n'a pas formulé de contestations particulières par rapport à ladite demande.

Il résulte d'une facture SOCIETE4.) portant la mention « *Cadeau Jubilé offert par SOCIETE1.)* » qu'en date du 20 septembre 2021, la salariée a acquis une montre « Tag Heuer, modèle Carrera » d'une valeur de 1.950 €.

Il en résulte encore que cet achat a été financé au moyen d'un bon cadeau de 1.500 € offert par l'employeur ainsi que d'une contribution personnelle de la salariée à hauteur de la somme de (450 – 10% =) 405 €.

L'employeur n'ayant pas contesté que ladite montre lui a été confiée dans l'attente de sa remise lors d'une cérémonie officielle et qu'elle se trouve toujours en sa possession, il convient de faire droit à la demande et de condamner la société défenderesse à la remise de la montre en question.

Quant aux frais bancaires de recherche :

La salariée réclame encore le remboursement d'un montant de 210 € qu'elle explique avoir déboursé à titre de frais pour la recherche des mouvements créditeurs en provenance de la société SOCIETE2.).

La société défenderesse s'oppose à ladite demande, ces frais ne lui étant pas imputables.

Or, il résulte de ses propres développements à l'audience que lors de la réunion du 30 septembre 2021, elle a expressément demandé à la requérante de se rendre

auprès de sa banque afin de vérifier si elle avait bien reçu l'intégralité des sommes qu'on lui reprochait d'avoir indûment touché.

L'argumentation de l'employeur est dès lors à rejeter de sorte qu'il y a lieu de le condamner à rembourser à PERSONNE1.) la somme de 210 € que celle-ci prouve avoir exposée à titre de frais bancaire en date du 6 octobre 2021.

Quant au recours de l'ETAT :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG réclame le remboursement des indemnités de chômage relatives à la période du 26 octobre 2021 au 24 octobre 2022.

Aux termes de l'article L.521-4 (5) du Code du travail :

« Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié (...) condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié (...) pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt (...) ».

Compte tenu de la période de référence fixée jusqu'au 15 avril 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG est en droit de réclamer à l'employeur le remboursement de l'intégralité des indemnités de chômage versées à la salariée.

La société défenderesse sera dès lors condamnée à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG la somme de 43.422,28 €.

Dans la mesure où le recours de l'ETAT porte, eu égard à la teneur de l'article L.521-4 (5) du Code du travail, sur la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis accordée au salarié, le montant y relatif diminue d'autant la créance que le salarié est en droit de faire valoir à l'encontre de l'employeur du chef de ladite indemnité (cf. Cour d'appel, 3 mai 2012, n°37426 du rôle).

Il y a dès lors lieu de déduire de l'indemnité de préavis allouée à la requérante les prestations de chômage qu'elle a touchées de la part de l'ETAT pendant la période que ladite indemnité est censée couvrir, soit le montant de $[692,45 + (5 \times 3.577,65) + (3.667,09 : 30 \times 15) =]$ 20.414,25 €.

Quant aux indemnités de procédure :

La requérante ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, 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 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vue de l'issue du litige, la société anonyme d'assurances SOCIETE1.) ne saurait prospérer dans sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

Quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La salariée ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments de nature à justifier la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

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° 586/23 du 20 mars 2023 ;

donne acte à PERSONNE1.) de la modification de sa demande relative à la montre du jubilé ;

donne acte à la société anonyme d'assurances SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle relative à l'indemnité de procédure ;

déclare le licenciement du 15 octobre 2021 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de préavis fondée pour le montant de 26.178,18 € ;

dit qu'il y a lieu de déduire de ce montant la somme de 20.414,25 € touchée par la salariée à titre d'indemnité de chômage ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de départ fondée pour le montant de 39.267,27 €

dit sa demande relative au préjudice matériel fondée à concurrence du montant de 29.348,32 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 12.000 € ;

dit sa demande relative aux frais bancaires fondée pour le montant de 210 € ;

condamne la société anonyme d'assurances SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de $(26.178,18 - 20.414,25 + 39.267,27 + 29.348,32 + 12.000 + 210 =)$ 86.589,52 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 25 février 2022, jusqu'à solde ;

déclare sans objet la demande relative à l'irrégularité formelle du licenciement ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à la montre du jubilé fondée ;

condamne la SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) la montre « Tag Heuer modèle Carrera » d'une valeur de 1.950 € acquise suivant facture d'achat du 20 septembre 2021 endéans les quinze jours de la notification du jugement ;

dit le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, fondé à l'égard de la société anonyme d'assurances SOCIETE1.) à concurrence de la somme de 43.422,28 € ;

condamne la société anonyme d'assurances SOCIETE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès qualité, la somme de 43.422,28 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 13 février 2023, jusqu'à solde ;

dit la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

condamne la société anonyme d'assurances SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

dit la demande reconventionnelle de la société anonyme d'assurances SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement ;

condamne la société anonyme d'assurances SOCIETE1.) aux 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.