Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3985/2024
(**rôle L-TRAV-12/2022**)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 1 3 D E C E M B R E 2 0 2 4

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

PERSONNE1.), ci-avant vendeuse auprès de **la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.**, demeurant à L-ADRESSE1.),

demanderesse, comparant par Maître Jean-Jacques LORANG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., 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 gérant actuellement en fonction,

défenderesse, comparant par Maître Arzu AKTAS, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;
- **Fernand GALES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Les faits et rétroactes de la présente affaire résultent à suffisance de droit des qualités, considérants et motifs d'un jugement rendu par le tribunal du travail de ce siège en date du 17 février 2023, inscrit au répertoire fiscal sous le numéro 573/2023, dont le dispositif est conçu comme suit :

« **P A R C E S M O T I F S** :

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

se déclare compétent pour en connaître,

refixe l'affaire à l'audience publique du **vendredi, 16 juin 2023 à 09.00 heures du matin** devant le tribunal du travail, siégeant à Luxembourg, **Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'audience JP.0.15.**, pour **continuation des débats**,

réserve les demandes de PERSONNE1.) et le surplus. »

Par acte d'huissier de justice du 6 mars 2023, la société SOCIETE1.) a relevé appel de ce jugement.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 16 juin 2023, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 1er décembre 2023 pour contrôle en raison de la procédure d'appel.

Par la suite, l'affaire subit un certain nombre de remises contradictoires à la demande de l'un ou de l'autre des mandataires des parties dans l'attente de la décision de la Cour d'appel :

27.02.2024 10.05.2024
24.09.2024.

En date du 07 mars 2023, la Cour d'appel, 3ième chambre, siégeant en matière de droit du travail, rendit sa décision et confirma le jugement entrepris. (Arrêt N° 25/24 - VIII - TRAV)

A l'audience publique du mardi, 24 septembre 2023, l'affaire fut contradictoirement fixée au mardi, 26 novembre 2024.

A l'audience publique du mardi, 26 novembre 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Jean-Jacques LORANG, le mandataire de la partie requérante, et Maître Arzu AKTAS, le mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

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

le j u g e m e n t qui suit:

1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 6 janvier 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après la société SOCIETE1.)) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 24 septembre 2021 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants suivants :

- Indemnité de préavis	15.853,89 €
- Indemnité de départ	7.926,94 €
- Dommage matériel	3.375,45 €
- Dommage moral	30.000,00 €

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500,- euros ainsi que la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

Par jugement contradictoire du 17 février 2023, le tribunal du travail s'est déclaré compétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.).

La demande, recevable en la forme, est régulière.

2. Faits

Par contrat de travail à durée déterminée du 23 octobre 2003, PERSONNE1.) a été engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) SARL en qualité de vendeuse.

Par avenant au contrat de travail du 23 octobre 2003, le contrat de travail de PERSONNE1.) a été repris par la société à responsabilité limitée SOCIETE3.).

Par contrat de travail à durée indéterminée de 2004, PERSONNE1.) a été engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE3.) en qualité de vendeuse à partir du 17 mai 2004.

Par avenant au contrat de travail de 2013, le contrat de travail de PERSONNE1.) a été repris par la société SOCIETE1.).

Par courrier recommandé du 24 septembre 2021, PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN

Par courrier recommandé du 7 octobre 2021, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté les motifs invoqués.

3. Appréciation

3.1 La précision des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs n'auraient pas été énoncés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

Elle fait encore valoir que les motifs invoqués ne la concerneraient pas directement dans la mesure où elle n'aurait commis aucun vol.

La société SOCIETE1.) estime que PERSONNE1.) ne pourrait plus, à l'audience des plaidoiries, contester la précision des motifs alors que, dans sa lettre de contestation, elle n'aurait pas contesté les motifs et qu'elle ne l'aurait pas fait dans sa requête.

Aux termes de l'article L. 124-10 (1) du Code du travail, « Chacune des parties peut résilier le contrat 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. ».

En vertu 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 et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. ».

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord 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 payement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif. Elle doit ensuite 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; et elle doit finalement 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.

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 qui est le seul support valant énonciation des motifs.

Contrairement à ce qui est soutenu par la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) est en droit de contester la précision des motifs à l’audience des plaidoiries s’agissant d’un moyen et non d’une demande nouvelle.

Tel qu’il a été relevé ci-haut, il appartient en tout état de cause au tribunal d’examiner d’office la précision des motifs de licenciement.

En l’espèce, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) de s’être écartée le 11 septembre 2021 à 17h54 de son ALIAS1.) pour permettre à deux individus qu’elle connaît de débipper les produits dans leur main et de leur avoir remis, sans demander de reçu, un sac dans lequel les individus ont glissé leurs produits.

Le motif du licenciement de PERSONNE1.) a partant été indiqué avec précision permettant à PERSONNE1.) de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d’effectuer son contrôle.

Les motifs indiqués répondent partant aux exigences de précision de la loi et de la jurisprudence.

3.2 Le caractère réel et sérieux des motifs

PERSONNE1.) conteste les faits reprochés en faisant valoir que les motifs invoqués ne seraient que de simples allégations non étayées par la moindre pièce et que les faits de vol ne la concerneraient pas.

Les enregistrements vidéo sur lesquels se baseraient l’employeur ne seraient en effet pas versés en cause, la lettre unilatérale de PERSONNE2.) n’étant pas suffisante à établir les motifs.

Elle conteste encore avoir connu les personnes incriminées ou de leur avoir permis de démagnétiser des objets, le ALIAS1.) ne disposant pas de la technologie pour démagnétiser des produits du rez-de-chaussée.

Elle fait finalement valoir avoir été entendue par la Police dans le cadre de la plainte pénale déposée par ENSEIGNE1.) et qu’il n’y aurait eu aucune suite pénale à son encontre.

Elle conclut à voir déclarer abusif le licenciement.

La société SOCIETE1.) fait valoir que PERSONNE1.) ne contesterait pas la gravité des faits de sorte qu’il n’y aurait pas lieu de prendre en compte ses développements.

Elle soutient que le courrier de PERSONNE2.) établirait à suffisance les faits reprochés, ce dernier décrivant les images de vidéosurveillance ENSEIGNE1.).

Elle conclut à voir déclarer le licenciement régulier.

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve par témoins.

PERSONNE1.) conclut au rejet de l'offre de preuve, le témoin PERSONNE2.) n'ayant pas personnellement constaté les faits reprochés et repris dans la lettre de motifs.

Conformément à 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 ce qui concerne ensuite le caractère sérieux du motif du licenciement, en vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) 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-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions de l'article L.124-10 (1) du Code du travail tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Un fait isolé grave, du moment qu'il est de nature à ébranler la confiance devant exister entre le salarié et son employeur et basée sur la loyauté des parties est de nature à justifier un congédiement avec effet immédiat (Cour d'appel, 16 février 2012, numéro 37306 du rôle).

En l'espèce, il y a lieu de constater que la société SOCIETE1.) ne verse pas les images de vidéo surveillance des ENSEIGNE1.) permettant au tribunal de vérifier les faits reprochés à PERSONNE1.).

Elle se contente de verser un courrier électronique de PERSONNE2.), un employé ENSEIGNE1.), détaillant ce qu'il aurait vu sur les images de vidéo surveillance, courriel qui, en l'absence des images, est insuffisant pour établir les faits.

Elle ne verse également aucune attestation testimoniale d'employés présents au moment des faits et l'offre de preuve par témoins est à rejeter pour ne pas être pertinente et concluante, PERSONNE2.) n'étant pas un témoin direct des faits.

A défaut de disposer des images de vidéosurveillance et des éléments remis à la police dans le cadre de la plainte pénale ENSEIGNE1.), il y a lieu de retenir que la société SOCIETE1.) n'établit pas la réalité des faits reprochés de sorte que licenciement avec effet immédiat du 24 septembre 2021 est à déclarer abusif.

3.3 Indemnisation

3.3.1 Indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de relever, que l'article L. 124-6 du Code du travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de six mois pour le salarié qui justifie d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins.

Au vu de son ancienneté, PERSONNE1.) dont le licenciement a été déclaré abusif, aurait donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal qui, en l'espèce, aurait été de 6 mois.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée fondée pour le montant non autrement contesté de 15.853,89 euros.

3.3.2 Indemnité de départ

Conformément à l'article L.124-7 (1) du Code du travail, PERSONNE1.) a droit, compte tenu de son ancienneté, au moment de l'expiration du délai de préavis, à une indemnité de départ égale à trois mois de salaire.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ doit être déclarée fondée pour le montant non autrement contesté de 7.926,94 euros.

3.3.3 Préjudice matériel

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 3.375,45 euros correspondant à un mois et six jours de salaire.

La société SOCIETE1.) conteste la demande de PERSONNE1.) alors qu'elle ne verserait aucune pièce établissant une recherche d'emploi active et qu'elle aurait rapidement retrouvé un emploi.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, les pertes subies ne sont 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. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro 29523 du rôle).

En l'espèce, le tribunal constate que PERSONNE1.) ne verse aucune pièce établissant une recherche active d'un emploi à partir de son licenciement.

Elle a encore rapidement retrouvé un nouvel emploi à partir du 2 novembre 2021.

La demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel est par conséquent couverte par l'indemnité compensatoire de préavis et n'est pas fondée.

3.3.4 Préjudice moral

PERSONNE1.) a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Si 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 dépend 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 rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracas particuliers et qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, elle a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui, compte tenu de son ancienneté et des circonstances du licenciement, est à fixer ex æquo et bono à la somme de 5.000,- euros.

4. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base 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 (Cassation, lux. n° 26/17, 16 mars 2017, n° 3763 du registre).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) est à déclarer non fondée et le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à PERSONNE1.) à 1.000,- euros.

5. Exécution provisoire

Les condamnations n'ayant pas trait à des salaires échus, et en l'absence de circonstances particulières, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

P A R C E S M O T I F S:

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement, en premier ressort et en continuation du jugement du 17 février 2023,

reçoit la demande en la forme,

dit abusif le licenciement avec effet immédiat du 24 septembre 2021,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 15.853,89 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 7.926,94 euros à titre d'indemnité de départ,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.000,- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER** s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le _____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.