

**A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 1 4 J U I L L E T 2 0 1 7**

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** :

**la société à responsabilité limitée X S.à r.l.**, établie et ayant son siège social à (...), représentée par son conseil de gérance actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro B(...),

**demanderesse principale et défenderesse sur reconvention**, comparant par Maître A, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg

**e t**

**Y**, salariée, demeurant à (...),

**défenderesse principale et demanderesse par reconvention**,

- ayant comparu initialement par Maître B, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg ;
- comparant actuellement par Maître C, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

**P R E S E N T S :**

- **Claudine ELCHEROTH**, 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 :**

Suite à la requête déposée le 26 août 2015 au greffe du tribunal du travail par la société à responsabilité limitée X, les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 14 septembre 2015.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, Maître B se présenta pour la défenderesse et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au lundi, 5 octobre 2015 pour plaidoiries.

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 (19.10.2015, 25.04.2016, 20.05.2016, 19.09.2016, 31.10.2016).

En date du 19 octobre 2016, l'affaire fut retirée du rôle prévu pour le 31.10.2016 pour des raisons de composition et fut reproduite le 9 décembre 2016 devant le tribunal du travail autrement composé.

A l'audience publique du vendredi, 9 décembre 2016, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 10 février 2017.

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 (28.02.2017, 25.04.2017).

A l'audience publique du mardi, 25 avril 2017, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 16 juin 2017.

A l'audience publique du vendredi, 16 juin 2017, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître D, en remplacement de Maître A, le mandataire de la société demanderesse, et Maître C, le mandataire de la requérante, 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:**

Par requête déposée au greffe le 26 août 2015, la société X S.à r.l. a fait convoquer devant le tribunal du travail sa salariée Y pour voir prononcer avec effet au 29 juillet 2015 la résolution, sinon la résiliation du contrat de travail conclu en date du 17 novembre 1998, qui a été transféré à la société X S.à r.l. le 1<sup>er</sup> mars 2006, et pour voir condamner la partie défenderesse, dans l'hypothèse où le maintien du salaire aurait été ordonné, à rembourser les salaires perçus à ce titre, avec les intérêts de retard à partir de la date de paiement des différents salaires, sinon à partir du jugement à intervenir.

La requérante demande encore la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 1.500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

Y demande à voir débouter la société X S.à r.l. des différents chefs de sa demande et elle demande, reconventionnellement, la condamnation de la société X S.à r.l. à lui payer la somme de 8.508,54 euros à titre de salaires réduits pour la période de juillet 2015 à janvier 2016 inclus, la somme de 3.176,01 euros à titre de congés non pris dont 23,5 jours pour l'année 2015 et 2,08 jours pour l'année 2016, et la somme de 25.000 euros à titre de dédommagement moral.

Elle sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 17 novembre 1998, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999, Y a été engagée par la société ... S.à r.l. en qualité de coiffeuse et elle était affectée au salon de coiffure situé dans le supermarché (...) de (...).

Avec effet au 1<sup>er</sup> mars 2006, elle a été transférée comme gérante au salon de coiffure situé dans la galerie marchande de la (...). Ce transfert s'est accompagné d'un changement d'employeur, le contrat de travail ayant été repris par la société X S.à r.l.

Le 13 novembre 2013, Y a été réélue déléguée du personnel.

Par courrier du 29 juillet 2015, la mise à pied a été notifiée à Y.

Par ordonnance du 6 octobre 2015 (rép. fisc. no 3418/2015), rendue par Madame Béatrice SCHAFFNER, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de Luxembourg, la demande en maintien du salaire en attendant la décision définitive du litige au fond, introduite par Y, a été déclarée irrecevable tant à l'encontre de la société X S.à r.l. qu'à l'encontre de la société Z S.à r.l.

Y a été en arrêt de maladie du 25 juillet 2015 au 31 janvier 2016 et elle a démissionné avec effet au 2 février 2016.

#### 1. Quant à la compétence territoriale du tribunal du travail de Luxembourg :

Aux termes de l'article 22§1 du règlement (UE) n°1215/2012 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, « *l'action de l'employeur ne peut être portée que devant les juridictions de l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur a son domicile. (...)* ».

Suivant l'article 23 du même règlement, « *Il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente section que par des conventions : 1) postérieures à la naissance du différend (...)* ».

Par échange de courriels des 17 et 21 août 2015, les parties se sont mises d'accord à soumettre l'affaire au fond, et partant leur différend né antérieurement, aux juridictions luxembourgeoises, et notamment au tribunal du travail de Luxembourg-Ville, de sorte que conformément à l'article 23 précité du règlement (UE) n°1215/2012, le tribunal du travail saisi est compétent pour connaître du présent litige.

## 2. Quant à la demande en résolution du contrat de travail

La société X S.à r.l. expose qu'en janvier 2015, W, project manager, avait un installé un outil d'évaluation de la performance des différents salons du groupe X et qu'il se serait avéré, à l'exploitation des données recueillies, que le salon de la (...) n'était pas aussi performant qu'il aurait dû l'être compte tenu de la localisation privilégiée de ce salon et des prestations haut de gamme y offertes. Elle aurait confronté Y avec ces découvertes en janvier 2015. Une nouvelle évaluation aurait été effectuée en juillet 2015, lors de laquelle les mêmes anomalies auraient été découvertes.

Compte tenu de ces anomalies, l'employeur aurait commencé à analyser de plus près la gestion du salon et il aurait alors découvert que Y se livrait à des détournements systématiques de l'argent de son employeur dans un but d'enrichissement personnel, à l'aide du système de caisse du salon en introduisant de fausses données dans le système informatique, à savoir en retirant manuellement des prestations effectuées de l'encaissement.

La société X S.à r.l. reproche en outre à Y d'avoir détourné le contenu de la « *caisse couleurs* ».

Il s'agirait d'une caisse qui est tenue dans chaque salon du groupe (...), dans laquelle les salariés verseraient 10 euros chaque fois qu'ils se font colorier les cheveux au salon de coiffure et qui serait gérée par le ou la responsable du salon, en l'occurrence Y. Cette caisse aurait toujours été vide, sauf pendant une brève période après l'interpellation de Y par W en juillet 2014, alors qu'il ne ferait pas de doute que les salariés se sont fait colorier les cheveux au salon. Le 8 août 2015, la caisse couleurs aurait été inventoriée et des tickets pour 320 euros de prestations auraient été trouvés, mais seulement 210 euros auraient pu y être retrouvés.

La société X S.à r.l. reproche en troisième lieu à Y d'avoir systématiquement harcelé ses subordonnées. Elle aurait installé un système de terreur et de dépendance au sein du salon en ce qui concerne certains salariés tout en choyant particulièrement d'autres salariés. Afin de rendre son système efficace, elle aurait verrouillé la communication avec la maison mère en interdisant au personnel toute communication avec le personnel administratif et avec les époux X. Y aurait en outre dénigré sa hiérarchie devant toute l'équipe du salon et sa gestion autoritaire et lunatique aurait également eu un impact négatif sur l'extérieur, plusieurs clients se seraient en effet plaints qu'elle rabaisserait publiquement son personnel en leur présence.

Agissant de la sorte, Y aurait non seulement fait souffrir ses subordonnés, mais elle aurait également terni l'image de marque du salon (...).

La société X S.à r.l. reproche enfin à Y d'avoir volé, le 25 juillet 2015, la caisse du salon. Celle-ci aurait, en effet, abandonné son poste vers 13.00 heures en quittant le salon et en emportant trois sachets de caisse contenant la recette de trois journées, les décomptes de cartes de crédit, les sorties de caisse, les bons de cadeaux et un rapport de prestations. S'y ajouterait que les 10 jours précédents, Y n'aurait pas remis la caisse au siège social, alors qu'il serait interdit aux gérants, pour des raisons d'assurance, de ramener les caisses à la maison.

La société X S.à r.l. soutient qu'à cette occasion, elle aurait découvert un autre détournement, à savoir que 398 euros auraient manqué dans la caisse, étant donné que les jours précédents, le fonds de caisse se serait élevé à 1.148 euros, tandis que le 25 juillet 2015, seul un fonds de caisse de 750 euros aurait pu être retrouvé dans la caisse.

Elle ajoute que suite à une plainte déposée auprès de la Police grand-ducale et des échanges entre mandataires, Y lui aurait restitué 13 sachets de caisse représentant un montant total de 12.655 euros. Or, il y aurait de forts doutes que ce montant représente la totalité des 13 jours de recette, étant donné que dans la caisse, il y aurait eu 22 billets neufs de 50 euros sur un total de 26 billets de 50 euros, de sorte qu'on pourrait admettre qu'au moins une caisse a été « *rechargée* » par Y, ce qui serait cohérent avec les multiples détournements constatés.

Pour s'opposer à la demande adverse, Y fait en premier lieu valoir que la mise à pied n'aurait pas été signée par le représentant de son employeur, la société X S.à r.l., mais par le représentant de la société (...) S.A. Même si la société X S.à r.l. serait une filiale de la société X S.A., elle n'en demeurerait pas moins juridiquement indépendante.

Comme la mise à pied n'aurait dès lors pas été prononcée par son employeur et comme il serait admis en jurisprudence qu'en ne prononçant pas de mise à pied, l'employeur admet implicitement qu'il n'y a pas de faute grave rendant impossible le maintien de la relation de travail, la partie requérante ne pourrait pas se prévaloir d'une quelconque faute grave à l'encontre de Y.

Selon Y, la mise à pied serait encore irrégulière étant donné qu'elle serait intervenue pendant qu'elle était en période de maladie.

Y conteste ensuite la réalité des fautes lui reprochées.

Elle affirme être une salariée irréprochable, passionnée, d'une extrême compétence dans son domaine. En 18 ans de services, dont 16 ans en qualité de gérante, elle se serait dédiée entièrement à son emploi, n'ayant jamais compté ses heures supplémentaires et n'ayant pris que très peu de

congé, et son parcours serait irréprochable, n'ayant jamais reçu un seul avertissement. Elle aurait lancé puis développé, en qualité de gérante, le salon (...) entre 1998 et 2006 et aurait ensuite été choisie par Monsieur X pour être gérante du salon de coiffure qui a été ouvert dans la galerie marchande (...) à (...). Elle aurait toujours eu de nombreuses clientes qui lui seraient restées fidèles et elle aurait été reconnue et appréciée pour ses qualités humaines et professionnelles par les nombreux salariés avec lesquels elle aurait travaillé durant toutes ces années.

Elle conteste énergiquement avoir volé le moindre cent à son employeur, affirmant avoir été victime d'une conspiration de la part de Madame et Monsieur X ayant eu pour objectif de se débarrasser d'elle à moindres frais, ce dont une collaboratrice l'aurait informée le 24 juillet 2015. Le lendemain, lorsqu'une autre collaboratrice aurait confirmé ces propos, elle se serait effondrée, étant donné qu'elle n'aurait pas pu croire qu'on pouvait la remercier de cette façon après 18 ans de service dévoué, et elle n'aurait pas eu d'autre choix que de quitter le salon vers 13.00 heures pour aller trouver du secours auprès de son médecin. Sur conseil de son mari, elle aurait emporté les 13 caisses afin d'éviter que l'employeur ne les trafique afin de la faire accuser de vol. Elle en aurait dûment informé l'employeur par un sms lui envoyé à 13.47 heures tout en précisant qu'elle ne remettrait ces caisses qu'en présence de son avocat afin d'éviter toute fausse accusation. Le 5 août 2015, les caisses auraient été comptabilisées en présence des avocats et l'employeur aurait sans réserves signé le récépissé, les comptes ayant été parfaitement justes.

Elle ne serait pas non plus responsable du prétendu manque de 398 euros dans la caisse le 25 juillet 2015, étant donné qu'après son départ la caisse aurait été ouverte, de sorte que n'importe qui aurait pu s'y servir.

Y conteste également le prétendu vol de la caisse couleurs, donnant à considérer que cette caisse n'aurait pas été vide en 2012 et 2103 et qu'elle aurait été de libre accès aux salariés. Elle précise avoir toujours remis cette caisse à U en qui elle aurait eu une confiance aveugle.

Y affirme ensuite ne jamais avoir effectué de détournement d'argent en introduisant de fausses données dans le système informatique.

Elle conteste enfin le prétendu harcèlement de ses subordonnés en affirmant que son équipe aurait toujours pu travailler dans de bonnes conditions et dans la bonne humeur.

Par voie de conséquence, aucune faute grave ne saurait lui être reprochée.

A titre subsidiaire, il y aurait lieu de relever que les faits reprochés ne s'inscrivent pas dans la période d'un mois qui précède la mise à pied du 29 juillet 2015, et ne sauraient dès lors être qualifiés de faute grave.

Les accusations mensongères de l'employeur reposeraient uniquement sur les attestations de Monsieur X, de son épouse, Madame X, et de sa fille,

Madame W, les attestations de celles-ci seraient d'ailleurs à rejeter pour ne pas être manuscrites. Il n'y aurait pas non plus lieu d'admettre l'employeur à son offre de preuve par témoins, étant donné qu'une offre de preuve n'aurait pas pour fonction de pallier les carences de l'employeur dans l'administration de la preuve.

Il y aurait partant lieu de débouter la partie requérante de sa demande en résolution.

Pour autant que de besoin, Y formule une offre de preuve par l'audition de témoins.

### 2.1. quant à la qualité du signataire de la mise à pied

La société X S.à r.l. conclut au rejet du moyen soulevé par Y en soutenant que le salarié n'aurait pas qualité pour contester le mandat du signataire de la lettre de mise à pied, à condition qu'il n'ait pas pu se méprendre sur les pouvoirs du signataire, ce qui serait le cas en l'espèce.

Le moyen invoqué par Y n'est pas fondé étant donné qu'il n'appartient pas au salarié de remettre en cause le mandat du signataire de la lettre de mise à pied, mais uniquement à l'employeur, et qu'en l'espèce, la société X S.à r.l. ne conteste pas que la mise à pied a valablement été notifiée en son nom et pour son compte à Y.

### 2.2. quant à la régularité de la mise à pied pendant la période de maladie

La société X S.à r.l. soutient qu'en vertu de l'ancienne législation en la matière, applicable en l'espèce, un délégué aurait valablement pu être mis à pied en période de maladie.

Sous l'ancienne législation, applicable en l'espèce, il était de jurisprudence constante - à l'exception d'une décision isolée - que l'article L.121-6 du code du travail, qui suspend le droit de l'employeur de résilier le contrat d'emploi pendant la maladie du salarié, n'était pas applicable à la situation visée à l'article L.415-11 du code du travail, à savoir la mise à pied avec effet immédiat du délégué du personnel, au motif que la mise à pied avec effet immédiat n'est pas une sanction, mais une mesure conservatoire en attendant une décision de la juridiction de travail sur le bien-fondé de la demande en résolution du contrat de travail introduite par l'employeur.

Conformément à cette jurisprudence constante, à laquelle le tribunal se rallie, le moyen soulevé par Y est inopérant.

### 2.3. quant aux fautes graves commises par Y

Sous l'ancienne législation, applicable en l'espèce, l'article L. 415-11(2) du code du travail, disposait que : « ..., *en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail.*

*Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit. ».*

Si l'article L. 415-11 (2) précité ne renvoie pas expressément à l'article L. 124-10 du code du travail et ne donne pas de définition de la notion de faute grave commise par un délégué du personnel, il n'y a cependant pas de différence à faire entre la faute grave du salarié et celle du salarié-délégué protégé. La faute d'un délégué ne doit certainement pas être plus lourde que celle d'un collègue de travail qui n'a pas cette qualité, le contraire pourrait tout au plus se concevoir, si l'on admet qu'un délégué doit servir d'exemple aux autres membres du personnel. Il est ainsi admis que les fautes du délégué du personnel justifiant sa mise à pied doivent être de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Pour qu'il y ait faute grave permettant la résolution judiciaire du contrat de travail du salarié délégué, il faut que le fait lui imputé soit tel que son maintien ne peut être toléré plus longtemps sans nuire à l'entreprise. Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité et de la gravité du fait imputé et il appartient à la juridiction d'apprécier sur base des éléments fournis par la partie demanderesse le bien-fondé de la demande en résolution du contrat de travail.

Par contre, le délégué doit pouvoir invoquer les mêmes garanties inscrites à l'article L. 124-10 du code du travail et plus particulièrement celle énoncée au paragraphe (6) qui oblige celui qui se prévaut d'une faute grave de l'invoquer dans le mois du jour où il en a eu connaissance, sauf si les fautes commises antérieurement à ce délai sont invoquées à l'appui du nouveau fait ou de la nouvelle faute (Cour d'appel, 3<sup>e</sup> chambre, 13 janvier 2011, 35847 ; Cour d'appel du 24 juin 2004, 8<sup>e</sup> chambre, 27770).

Un licenciement tardif, sinon une mise à pied tardive enlève donc au comportement reproché son caractère de gravité, à moins que le report de la sanction ne soit dûment justifié. Tel est le cas, par exemple, lorsque le délai écoulé entre la découverte de la faute et le licenciement sinon la mise à pied du salarié a correspondu au temps nécessaire à l'employeur pour établir la réalité du lien de causalité entre le dommage survenu et la faute du salarié et pour s'assurer du degré de gravité de la faute commise.

En l'espèce, il y a lieu de constater que chacune des fautes invoquées par l'employeur, à la supposer établie, est d'une gravité suffisante pour justifier la mise à pied avec effet immédiat de Y et partant, la résolution du contrat de travail.

### 2.3.1. quant aux détournements effectués par l'introduction de fausses données dans le système informatique

La société X S.à r.l. fait valoir que compte tenu des anomalies constatées au niveau de la performance du salon de la (...), elle aurait commencé à effectuer des vérifications au niveau des fiches clients. En interrogeant le personnel, elle aurait en outre appris que les subordonnés de Y ne retrouvaient bien souvent plus les fiches de clients qu'ils avaient pourtant encodées auparavant dans le système. Fort de ces révélations et dans la mesure où le système de caisse permettrait la modification a posteriori, voir la suppression, des fiches de clients, elle aurait effectué, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2015, un contrôle complet des toutes les transactions via le journal d'événements de la caisse. Le système informatique des salons de coiffure permettrait en effet de visualiser les fiches des clients annulées ou les prestations enlevées manuellement des fiches client, ce que Y aurait toutefois ignoré.

Elle aurait alors découvert que Y se livrait à des détournements systématiques de l'argent de son employeur dans un but d'enrichissement personnel, à l'aide du système de caisse du salon en introduisant de fausses données dans le système informatique, à savoir en retirant manuellement des prestations effectuées de l'encaissement.

Il résulterait en outre du rapport établi le 14 août 2015 par la société (...), qui aurait été engagée pour vérifier la gestion du salon de la (...), que sur une période de 12 mois, il y aurait eu 140 cas où dans l'agenda du salon les clients sont indiqués comme étant « arrivés » et pour lesquels manque toutefois toute trace de paiement effectué par ces mêmes clients, situation qualifiée d'alarmante par cette société.

La société X S.à r.l. affirme que rien que pour le mois de juillet 2015, elle aurait pu constater les manipulations suivantes :

- le 23 juillet 2015, Y aurait retiré de l'encaissement des prestations pour 39,20 euros pour la cliente V, ayant payé par V-Pay. Le lendemain la cliente serait revenue pour une autre prestation et aurait payé avec la même carte, permettant de la sorte à la requérante de retrouver le fichier CETREL de la cliente prouvant les deux paiements en date du 23 et du 24 juillet 2015. Or, en vérifiant la caisse, les 39,20 euros feraient également défaut ;
- le 24 juillet 2015, les retraits manuels de l'encaissement opérés par Y s'élèveraient à un montant total de 288,25 euros ;
- le 16 juillet 2015, l'encaissement du client T aurait été manuellement retiré par Y à 19:57 heures, alors que ce client aurait été accueilli à 17:24 au salon par S et aurait été coiffé à 17:30 heures par R ;
- le 6 juillet 2015, la cliente Q serait arrivée à 12:02 et aurait été accueillie par P, mais aucune trace de paiement n'aurait été retrouvée ;
- le 3 juillet 2015, les clients N et O et auraient été accueillis au salon, mais les deux auraient été retirés dans la soirée de l'encaissement par Y.

Le doute ne serait pas permis que ces détournements seraient l'œuvre de Y, étant donné qu'elle aurait géré seule la caisse et qu'elle aurait été la seule à posséder le code pour procéder à des modifications, respectivement suppressions, des fiches clients. En outre, en imprimant les extraits du journal d'événements de la caisse, il y serait clairement indiqué le nom de la personne ayant procédé aux retraits d'encaissement et il y serait toujours marqué qu'il s'agissait de Y.

La société X S.à r.l. précise qu'en raison de la longue relation de travail elle aurait eu une confiance quasi aveugle en Y, et celle-ci aurait géré seule la caisse qu'elle devait ramener au siège de la société, ce qui expliquerait que les manipulations en question n'auraient pas pu être détectées plus tôt.

Elle demande par ailleurs le rejet des différentes prises de position établies par Y en raison de sa qualité de partie au litige.

Y conteste les faits lui reprochés.

Elle affirme que dans la mesure où le système informatique du salon de coiffure de la (...) est relié au siège, toutes les manipulations informatiques effectuées dans ce salon seraient contrôlables à tout moment par l'employeur qui pourrait venir demander des explications aussitôt sur place aux membres du personnel concernés. De plus, toute annulation effectuée devrait être motivée pour être acceptée par le système. Elle insiste également pour dire qu'une caméra surveille la caisse. Il ne pourrait dès lors pas y avoir de manipulations qui échappent à l'employeur.

Concernant le fait du 23 juillet 2015, Y explique ce qui suit :

*« L et M ont travaillé pour Madame V. L a encaissé sa cliente pour la partie esthétique sans encaisser la partie coiffure de M car cette prestation coiffure a été faite plus tard, ce qui explique les deux tickets par carte Vpay. Madame Y n'étant pas en permanence derrière la caisse en journée, a constaté le soir lors de la clôture que le nom de Madame V apparaissait en bleu, c'est-à-dire en attente d'encaissement au lieu d'apparaître en jaune. Ayant vu Madame V dans le salon en journée, il était évident pour Madame Y que l'encaissement de Madame V avait été effectué et qu'il s'agissait d'un oubli de la part de L ou de M qui n'avait pas confirmé l'encaissement dans le système informatique, raison pour laquelle Madame V apparaissait en bleu.*

*Madame Y devait effacer la personne apparaissant en bleu afin d'éviter des confusions et des incohérences dans le système informatique.*

*Le lendemain, Madame V est revenue au salon. M a signalé à Madame Y que sa cliente n'apparaissait plus dans le planning. Madame Y a expliqué à M les développements repris ci-dessus. M a donc encaissé Madame V devant Madame Y, l'encaissement a ensuite été validé.*

*Il est impossible de retirer une fiche d'encaissement du système sans fournir de raison valable. Lorsqu'une erreur de prestation était commise, quand, par exemple, une coiffeuse comptait en trop à une cliente, Madame Y devait aller dans la partie « contrôle encaissement », chercher la cliente, cliquer dessus, il lui était demandé par le programme si elle souhaitait annuler la cliente, le programme demandait ensuite la raison de cette annulation. Sans indiquer de raison, la fiche ne s'annulait pas. Une fois la raison donnée, la fiche s'annulait et il était possible de ré-encoder la cliente de façon correcte afin de ne pas avoir d'erreur dans la caisse en fin de journée ou dans les inventaires de produits. Madame Y demandait à la cliente son premier ticket qui était faux afin de le garder comme preuve et lui donnait un nouveau qui était correct. Madame Y sortait une deuxième fois le ticket rectifié et l'agrafait au premier ticket. Tous ces tickets étaient dans la caisse lorsqu'elle est partie le 25 juillet 2015. ».*

Y précise encore que lorsque deux employés s'occupaient de la même cliente, la première devait encaisser la cliente et la deuxième ne pouvait procéder à l'encaissement de sa prestation qu'en appuyant sur « *Nom de la cliente, en attente de paiement* ». Le deuxième encaissement n'aurait alors pu se faire que sur la fiche de la première employée à avoir encaissé. La fiche de la deuxième employée serait restée en bleu et aurait dû être annulée pour être clôturée. Y soutient avoir fait un rapport à sa direction sur ce problème informatique et se serait rendue, ensemble avec Madame et Monsieur X, au siège de la société qui commercialise le programme informatique du salon, intitulé « (...) », pour discuter de ce dysfonctionnement, lequel aurait d'ailleurs également connu d'autres problèmes.

Y affirme ensuite que la co-gérante ainsi que I auraient également connu le code d'accès à l'ordinateur et que J l'aurait informée que certains collaborateurs du salon lui auraient proposé le code en échange de 10 euros. Elle n'aurait dès lors pas été la seule à disposer du code d'accès qu'elle aurait d'ailleurs fait changer à trois reprises en six mois par U.

Y soutient en outre que tous les salariés auraient eu la possibilité de réceptionner une cliente et de l'effacer du programme. Elle aurait plusieurs fois demandé à sa direction de changer cette fonctionnalité du programme. Ainsi, elle aurait, à maintes reprises, remarqué que des clients fictifs étaient inscrits dans les rendez-vous par certains des employés afin de s'octroyer une pause supplémentaire. En effet, une fois l'heure du rendez-vous fictif arrivée, ces employés auraient renseigné le client comme étant arrivé dans le programme, ce qui leur aurait permis de prendre une pause pendant le temps de la prestation inexistante.

Y insiste pour dire qu'elle aurait motivé chacune de ses annulations et qu'il aurait appartenu à l'employeur de communiquer ces motifs d'annulation au lieu de se contenter de dresser une liste de dates et de personnes en prétendant qu'elles ont été annulées par la défenderesse.

Elle conteste en outre la pertinence du rapport établi par la société (...) au motif que l'employeur ne communiquerait pas les motifs des annulations en question et parce que son code aurait été connu et utilisé par d'autres collaborateurs.

La société X S.à r.l. réplique qu'elle n'aurait pas versé les enregistrements de la caméra de surveillance de la caisse car on ne pourrait pas y identifier la personne filmée et qu'en tout état de cause, on retirerait le tiroir pour faire la caisse le soir, de sorte que la caisse ne se ferait pas à l'endroit qui est filmé.

Elle conteste ensuite que d'autres employés aient connu le code d'accès et que les employés aient manipulé le système pour s'octroyer des pauses supplémentaires, tout en donnant à considérer que même à supposer que tel eût été le cas, il s'agirait de fautes graves supplémentaires dans le chef de Y de ne pas avoir signalé cet état de choses à la direction.

La société X S.à r.l. insiste encore pour dire que les explications de Y n'auraient pas de sens, car à les supposer véridiques, celle-ci aurait pu se contenter de constater qu'il n'y avait pas eu de paiement et partant ne pas enregistrer de paiement, mais rien ne justifierait qu'elle a retiré de l'encaissement un paiement dûment réalisé.

A titre liminaire, il y a lieu de rejeter des débats l'attestation testimoniale établie par Monsieur X, qui en raison de sa qualité d'administrateur-délégué de la société X S.à r.l. est à assimiler à une partie au litige, et des différentes « réponses » établies par Y aux attestations testimoniales versées par l'employeur, étant donné que personne n'est admis à témoigner dans sa propre cause.

Il n'y a, en revanche, pas lieu de rejeter des débats l'attestation testimoniale de Madame X, qui répond, contrairement aux affirmations de la partie défenderesse, en tous points aux exigences formelles prescrites par l'article 402 du nouveau code de procédure civile.

Quant à l'attestation testimoniale établie par W, il est certes vrai que celle-ci n'est pas rédigée à la main tel que prescrit par l'article 402 du nouveau code de procédure civile. Or, la loi ne prévoit pas de sanction et il appartient au juge d'apprécier si une attestation, qui n'est pas établie selon les règles de l'article 402 précité, présente des garanties suffisantes pour emporter la conviction.

En l'espèce, le tribunal considère que cette attestation, qui répond pour le surplus aux exigences formelles requises, présente les garanties suffisantes pour être prise en considération, sauf qu'il appartient au tribunal d'apprécier souverainement la sincérité de son témoignage, d'attribuer à ses déclarations recueillies le degré de crédibilité qu'elles lui paraissent mériter et de n'accorder aucun crédit à sa déposition dès lors que le témoignage paraît manquer de l'impartialité requise.

A l'appui de ses affirmations, la société X S.à r.l. verse notamment un extrait de l'agenda du salon et du journal de la caisse des 23 et 24 juillet 2015 généré par le programme informatique (...).

Il en résulte notamment qu'en date du 23 juillet 2015, à 20:03 heures, l'employée K a retiré la cliente V de l'encaissement pour un montant de (5,20 + 34,00 =) 39,20 euros et qu'en date du 24 juillet 2015, entre 21:02 et 21:04 heures, l'employée K a retiré plusieurs clients de l'encaissement pour un montant total de 288,25 euros.

Il convient de constater d'abord que même si Y soutient que le système informatique aurait connu des problèmes, elle ne conteste toutefois pas la réalité des manipulations litigieuses, mais uniquement le caractère irrégulier de ces manipulations, respectivement d'être l'auteur de ces manipulations.

En ce qui concerne les prétendus problèmes du système informatique, il résulte d'un rapport intitulé « ... » - dont la valeur probante est très restreinte étant donné qu'il n'est ni daté, ni signé et que son auteur n'est pas renseigné -, que lors de l'installation du programme (...), il y a eu des pertes de données ayant engendré la prestation d'heures supplémentaires pour l'équipe du salon pour assurer un fonctionnement normal, et d'un échange de courriels du 23 février 2015 entre Y et U qu'il y avait un problème ponctuel en ce qui concerne la non-apparition d'un collaborateur dans le programme. Or, il ne résulte d'aucune autre pièce du dossier qu'à part ces problèmes, le système informatique (...) ne soit pas fiable et, en particulier, que les manipulations litigieuses renseignées, à savoir les retraits de prestations de clients, soient erronées.

Dès lors, comme le relevé informatique renseigne clairement que les manipulations litigieuses ont été effectuées sous le code de la partie défenderesse, il appartient à celle-ci, et non pas à l'employeur, d'établir soit que les retraits de prestations effectués étaient justifiés, soit que ce n'est pas elle qui a effectué ces retraits, mais quelqu'un d'autre qui a utilisé son code.

Or, force est de constater que l'affirmation de Y que d'autres employés auraient connu et utilisé son code reste à l'état de pure allégation. En effet, alors qu'elle désigne nommément deux collaboratrices qui auraient connu son code d'accès, elle ne verse aucune pièce, respectivement attestation testimoniale des personnes en cause, qui corroboreraient ses dires. Il en est de même de son affirmation que U aurait trois fois changé son code d'accès. S'il est certes vrai que ces faits sont offerts en preuve par l'audition de témoins, il convient toutefois de constater que les personnes en cause ne sont pas proposées comme témoins, mais uniquement le mari de la défenderesse, une ancienne collaboratrice de cette dernière et une ancienne stagiaire de la demanderesse, lesquels ont chacun établi une attestation testimoniale dans laquelle ils ne parlent aucunement de ces faits, de sorte que leur audition est dépourvue de pertinence et qu'il n'y a partant pas lieu de faire droit à l'offre de preuve formulée par Y.

Il convient de relever en outre que les retraits litigieux ont été effectués après la fermeture du salon, soit à un moment où la caisse devait se faire en principe, et ceci par la gérante Y.

Il appartient dès lors à Y de justifier du caractère régulier des manipulations qu'elle a effectuées.

Concernant le retrait de l'encaissement de la cliente V, la société X S.à r.l. verse en cause les tickets V-PAY de cette cliente du 23 juillet 2015 d'un montant de 39,20 euros et du 24 juillet 2015 d'un montant de 109,50 euros. Elle produit en outre l'historique de la cliente V dans lequel ne figure aucune prestation pour le 23 juillet 2015, mais uniquement des prestations pour le 24 juillet 2015 pour un montant de  $(37 + 22,50 + 42 + 3 + 3 + 2 =)$  109,50 euros. Il en résulte en outre que les prestations effectuées le 24 juillet 2015 sont totalement différentes de celles qui ont été retirées de l'encaissement la veille.

Au vu de ces éléments, les explications fournies par Y ne sont aucunement crédibles.

En effet, à en croire ses explications, elle aurait constaté le soir du 23 juillet 2015, en faisant la caisse, que le nom de V était en attente d'encaissement et qu'il était évident pour elle qu'il s'était agi d'un oubli de la part de la coiffeuse en charge, de sorte qu'elle aurait dû effacer cette personne pour éviter toute confusion ultérieure et qu'elle aurait alors encaissé la cliente V le lendemain, soit le 24 juillet 2015, lorsque celle-ci est revenue au salon pour d'autres prestations, et elle aurait dès lors demandé à la cliente son premier ticket qui était faux afin de le garder comme preuve et lui aurait remis un ticket rectifié.

Or, si tel avait réellement été le cas, Y aurait dû enregistrer le 24 juillet 2015 non seulement les prestations de cette journée, mais également les prestations du 23 juillet 2015, ce qu'elle n'a pourtant pas fait, seules les prestations du 24 juillet 2015 apparaissant dans le système et le ticket V-PAY du 24 juillet 2015 ne portant que sur ces prestations. Il n'y a dès lors pas eu établissement d'un ticket rectifié le 24 juillet 2015 comprenant l'ensemble des prestations des deux jours, comme le prétend la partie défenderesse, et les prestations du 23 juillet 2015, qui ont pourtant dûment été payées par la cliente V, ont tout simplement disparu du système.

En ce qui concerne les retraits de l'encaissement du 24 juillet 2015, il échet de constater que l'explication générale fournie par Y, consistant à dire qu'elle devait annuler des prestations si deux collaborateurs s'occupaient de la même cliente, n'est pas plus crédible et ne se trouve surtout corroborée par aucune pièce probante, voire n'est pas utilement offerte en preuve. Y ne verse pas non plus le prétendu rapport qu'elle aurait fait parvenir à sa direction en ce qui concerne ce problème allégué.

Il résulte en outre d'un rapport établi le 14 août 2015 par la société informatique (...), qui a été chargée par la société X S.à r.l. d'effectuer une recherche d'anomalie sur les caisses du salon de la (...), qu'entre le 10 juillet 2014 et le 25 juillet 2015, celle-ci a pu constater plus de 140 cas de clients qui ont été marqués comme « arrivés » au salon, mais qui ont été retirés manuellement de l'encaissement, fait que cette société qualifie d'alarmant. Dans son attestation testimoniale, H déclare que ces annulations ont généralement été faites le soir et elle relate plusieurs exemples concrets des 3, 6 et 16 juillet 2015, 30 juin 2015, 11 février 2015 et 15 janvier 2015.

Le tribunal se doit de relever à nouveau que la justification fournie par Y, à savoir qu'il s'agirait de clients fictifs marqués dans l'agenda par les collaborateurs pour s'octroyer des pauses supplémentaires qu'elle aurait dès lors dû retirer de l'encaissement, outre le fait qu'elle n'est pas convaincante étant donné qu'à supposer que tel eût été le cas, il n'est pas crédible que Y ait toléré une telle pratique sans réagir, surtout au vu du grand nombre de cas, cette justification n'est en outre ni étayée par une pièce probante ni utilement offerte en preuve.

Le tribunal tient dès lors pour établi, sans qu'il ne soit nécessaire de procéder à une mesure d'instruction supplémentaire, que Y a effectué des détournements systématiques de l'argent de son employeur dans un but d'enrichissement personnel, à l'aide du système de caisse du salon en introduisant de fausses données dans le système informatique, à savoir en retirant manuellement des prestations effectuées de l'encaissement.

S'agissant de fautes graves commises soit dans le mois ayant procédé la mise à pied, soit invoquées à l'appui des nouvelles fautes, l'employeur peut valablement s'en prévaloir.

Dans ces conditions, il convient de retenir que la mise à pied prononcée à l'encontre de la partie défenderesse est justifiée sans qu'il ne soit nécessaire d'examiner plus en avant le bien-fondé des autres fautes invoquées par l'employeur.

Il s'ensuit qu'il y a lieu de faire droit à la demande de la requérante et de prononcer la résolution du contrat de travail entre parties avec effet au 29 juillet 2015 sur base des dispositions de l'article L. 415-11(2) du code du travail.

### 3. Quant à la demande en remboursement des salaires perçus par Y

Tel qu'il a été précisé ci-avant, la demande en maintien du salaire en attendant la décision définitive du litige au fond, introduite par Y, a été déclarée irrecevable par ordonnance de la présidente du tribunal du travail du 6 octobre 2015 (rép. fisc. no 3418/2015).

Il résulte toutefois des pièces versées en cause par les parties ainsi que des explications fournies, que l'employeur a continué à verser à Y les salaires d'août 2015 et de septembre 2015 d'un montant de 2.204,78 euros.

Il est de principe que l'employeur est en droit de réclamer contre son salarié la restitution des salaires payés à la suite de la mise à pied et sans contreprestation de travail. Ladite restitution est la conséquence directe et nécessaire de la résolution du contrat et l'on n'est pas obligé de rechercher si l'employeur a payé les salaires par erreur. (Cour, 26 novembre 1992, numéro 9721 du rôle)

Il y a dès lors lieu de déclarer fondée la demande en remboursement pour la somme de  $(2.204,78 \times 2 =)$  4.409,56 euros.

#### 4. Quant à la demande reconventionnelle de Y

La mise à pied notifiée à Y en date du 29 juillet 2015 étant à déclarer valable et la résolution du contrat de travail devant être prononcée avec effet au 29 juillet 2015, la demande de Y en paiement d'arriérés de salaires pour la période postérieure au 29 juillet 2015 et en indemnisation d'un dommage moral n'est pas fondée.

Il y a, en revanche, lieu de déclarer sa demande en paiement d'arriérés de salaires pour le mois de juillet 2015 fondée pour le montant de 425 euros, dont un montant de 200 euros à titre de prime de rentabilité et un montant de 225 euros à titre de prime de responsabilité, étant donné qu'il résulte des fiches de salaire des mois de mars à juin 2015 que ces primes faisaient partie pour un montant de 400 euros, respectivement de 450 euros, de la rémunération brute de Y et que pour le mois de juillet 2015, l'employeur n'a payé à ce titre que le montant de 200 euros, respectivement de 225 euros.

En ce qui concerne la demande à titre de congés non pris, Y a droit au paiement des congés non pris pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 29 juillet 2015.

Il résulte des pièces versées en cause que pendant cette période, elle avait droit à  $(7 \times 2,08 \text{ jours} + 6 \text{ jours de congés pour son mariage ayant eu lieu le 14 février 2015} =)$  20,56 jours de congés.

Comme elle affirme n'avoir pris que 7,5 jours de congés et étant donné qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve que le salarié a bénéficié de son congé sinon d'une indemnité pour congés non pris à la fin de son contrat et que cette preuve n'est pas rapportée en l'espèce, Y peut prétendre à l'indemnisation de 13,06 jours de congés.

Le salaire brut mensuel moyen de Y s'étant élevé, suivant fiches de salaire des mois d'avril à juin 2015 au montant de 3.664,63 euros, sa demande est, conformément à l'article L.233-14 du code du travail, à déclarer fondée pour le montant de  $(3.664,63 : 173 \times 8 \times 13,06 =)$  2.213,18 euros.

## 5. Quant aux indemnités de procédure

Eu égard à l'issue du litige, Y ne peut prétendre à l'allocation d'une indemnité de procédure ; il serait, en revanche, inéquitable de laisser à la charge de la société X S.à r.l. les frais non compris dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, une indemnité de procédure de 1.000 euros.

### **PAR CES MOTIFS :**

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

**se déclare territorialement compétent** pour connaître du litige ;

**reçoit** la demande de la société X S.à r.l. en la forme ;

**déclare valable** la mise à pied intervenue à l'égard de Y en date du 29 juillet 2015 ;

**prononce la résolution** du contrat de travail entre la société X S.à r.l. et Y avec effet au 29 juillet 2015 ;

**déclare fondée** la demande de la société X S.à r.l. en remboursement des salaires versés à Y pour les mois d'août et septembre 2015 pour la somme de 4.409,56 euros, avec les intérêts légaux à partir de la date de paiement des différents salaires, jusqu'à solde ;

partant, **condamne** Y à payer à la société X S.à r.l. la somme de 4.409,56 (quatre mille quatre cent neuf virgule cinquante-six) euros, avec les intérêts légaux à partir de la date de paiement des différents salaires, jusqu'à solde ;

**reçoit** la demande reconventionnelle de Y en la forme ;

**déclare non fondée** la demande en paiement d'arriérés de salaires pour la période postérieure au 29 juillet 2015 et en indemnisation d'un préjudice moral ;

**déclare fondée** la demande en paiement d'arriérés de salaires pour le mois de juillet 2015 pour la somme de 425 euros ;

**déclare fondée** la demande en indemnisation pour congés non pris pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 29 juillet 2015 pour la somme de 2.213,18 euros ;

partant, **condamne** la société X S.à r.l. à payer à Y la somme de 2.638,18 (deux mille six cent trente-huit virgule dix-huit) euros ;

**déboute** Y de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**condamne** Y à payer à la société X S. à r.l. une indemnité de procédure de 1.000 (mille) euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**condamne** Y à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Claudine ELCHEROTH, 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. Claudine ELCHEROTH

s. Michèle GIULIANI.

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le  
\_\_\_\_\_.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.