

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 2086 / 2023
L-TRAV-144/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
10 JUILLET 2023**

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du tribunal du travail de Luxembourg
Emilie MACCHI	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Tisem QEDIRA, avocat, demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Sàrl., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérants actuellement en

fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant Maître Yuri AUFFINGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 10 mars 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 25 avril 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 19 juin 2023. Lors de cette audience Maître Tisem QEDIRA exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Yuri AUFFINGER répliqua pour la société défenderesse.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 10 mars 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) Sàrl devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, conformément à son décompte actualisé, le tout avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête :

Préjudice matériel	5.703,32 euros
Préjudice moral	5.000,00 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) Sàrl aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile de 1.500 euros.

Enfin, PERSONNE1.) avait demandé, aux termes de sa requête du 10 mars 2022, à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) Sàrl de communiquer les fiches de salaires et tous les documents légaux consécutifs à la résiliation du contrat de travail visés aux articles 125-6 et L. 125-7 du Code du travail sous peine d'une astreinte de 150 euros par document et par jour de retard. À l'audience du 19 juin 2023, elle a déclaré renoncer à cette demande, ce dont il convient de lui donner acte.

Société SOCIETE1.) Sàrl

À l'audience du 19 juin 2023, la société SOCIETE1.) Sàrl conclut au rejet des moyens et demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite en outre la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 500 euros.

Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagée en tant que « *beauty advisor au sein de l'équipe SOCIETE2.)* » auprès des SOCIETE3.) à Luxembourg par la société SOCIETE1.) Sàrl suivant contrat de travail à durée déterminée du 12 novembre 2019, prévoyant une prise d'effet au 25 novembre 2019 et jusqu'au 25 novembre 2021.

L'employeur a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 27 septembre 2021, qui se lit comme suit :

« (...) Nous avons en effet pris connaissance le 24 septembre 2021 d'un comportement gravement fautif de votre part, à savoir un fait assimilable à un vol ou le cas échéant de complicité pour vol - sous toute réserve de qualification plus précise - tendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle. Les faits sous-jacents à notre décision se résument comme suit :

En date du 11 septembre 2021, deux individus se sont présentés au stand SOCIETE2.) au sein duquel vous travaillez. Ces individus s'étaient fait remarquer dès leur entrée au sein des SOCIETE3.) vers 17h30 par le vigile PERSONNE2.) et se sont fait signaler directement au Poste Central ("PC") pour ensuite être pris en filature.

Il s'est avéré qu'en présence des 2 individus, vous avez démagnétisé un coffret qu'un des deux individus prendra avec lui. Ce même individu démagnétisera un nouveau produit sous vos yeux sans que vous n'émettiez une quelconque objection, remarque ou même en fassiez état ce jour à votre employeur.

Vous n'êtes pourtant pas sans savoir que la démagnétisation crée deux bruits sonores distincts particulièrement reconnaissables de sorte que les faits ne peuvent souffrir d'aucune excuse ou justification.

En outre, après que l'agent ait constaté un comportement suspect des individus — ils ont tiré à deux reprises sur votre masque, il vous a contacté et demandé si tout allait bien, ce sur quoi vous avez répondu qu'il s'agissait de clients habituels et que vous les envoyez au 5^{ème} étage pour payer.

Enfin, vers 18h, après avoir récupéré un sac contenant notamment des échantillons et fort de deux nouveaux parfums, vous ne semblez pas vous inquiéter d'un quelconque paiement et ne demandez aucun justificatif ni ne signalez à quiconque une attitude qualifiable des plus suspectes.

Ainsi, si ce n'était grâce à l'œil vigilant de nos agents, vos agissements auraient permis à ces individus de s'emparer de plusieurs produits des SOCIETE3.). Une telle démarche démontre non seulement un manque de professionnalisme absolu et viole de toute procédure que vous avez délibérément omis d'appliquer, et met non seulement en péril la relation de confiance que nous établissons avec nos clients, mais ébranle de surcroît notre collaboration avec les SOCIETE3.) et porte atteinte à notre réputation.

De tels agissements ne laissent pas de doute quant à un vol organisé qui aurait été rendu possible par votre collaboration pour en faire partie, soit grâce votre complicité.

Vous nous placez ainsi dans l'impossibilité de maintenir notre confiance en vous et plus particulièrement en votre bonne foi et loyauté à notre égard.

Vous comprendrez que les faits sont très graves et que le vol ou la complicité constitue incontestablement un motif grave qui rend définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle et future avec vous. (...) ».

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier du 6 octobre 2021.

Motifs de la décision

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis, au motif que l'on n'arriverait pas à comprendre à la première lecture ce qui s'est réellement passé. Pour autant qu'une violation des procédures internes serait reprochée, il serait nécessaire de préciser les dispositions enfreintes, tout comme par ailleurs l'objet dont le vol est reproché ; à cet effet, elle se réfère à un arrêt de la Cour d'appel du 22 décembre 2016 (arrêt N° 173/16 VIII) qui avait décidé que « (...) la lecture de la motivation du licenciement fait apparaître que l'employeur n'a pas détaillé les faits qui se seraient produits, mais qu'il s'est limité à les situer dans le temps et à leur donner une qualification pénale. Il n'a pas précisé leur déroulement et il n'a pas fourni d'indications quant aux objets sur lesquels les infractions dénoncées auraient porté. Le simple renvoi à une plainte, à des tickets de caisse et à des enregistrements vidéo, dont des copies n'avaient même pas été jointes à la lettre de congédiement, ne saurait couvrir ces lacunes (...) ».

La société SOCIETE1.) Sàrl soutient que la lettre de licenciement serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait une motivation détaillée des faits reprochés à la partie demanderesse. Il faudrait lire la lettre de licenciement dans son contexte : il serait reproché à PERSONNE1.) de ne pas avoir respecté les procédures lors de la démagnétisation des deux produits en cause, de manière à permettre la tentative de vol ; respect des procédures qui serait particulièrement important vu la configuration des lieux de l'espace SOCIETE2.) aux SOCIETE3.).

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 et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave ».

Les motifs du licenciement doivent être fournis 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 licenciement n'a pas le caractère d'un

acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10 (3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au tribunal d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que :

- si un courriel échangé entre un responsable des SOCIETE3.) et des responsables de la société SOCIETE1.) Sàrl le 24 septembre 2021 (versé à titre de pièce n° 4 par la société SOCIETE1.) Sàrl) contient deux récits détaillés des événements litigieux du 11 septembre 2021, avec, notamment, un dénouement (« *l'interpellation d'un individu en flagrant délit* »), la lettre de licenciement datant du 27 septembre 2021, soit de trois jours plus tard, tait bon nombre d'informations factuelles pourtant déjà disponibles,
- la lettre de licenciement, tout en se voulant basée sur des enregistrements de vidéosurveillance, se réfère indistinctement et successivement à « *un coffret* », « *un nouveau produit* », « *des échantillons* » et « *deux nouveaux parfums* » — sans en citer la marque ni (par rapport aux images de vidéosurveillance) la couleur, alors qu'au vu des débats à l'audience apparaissent être en cause, très concrètement un produit noir de la marque « *SOCIETE2.)* » et un produit blanc d'une autre marque,
- il n'est pas déterminable quelle action est concrètement reprochée à PERSONNE1.) par rapport à quel produit, et ce même indépendamment du fait qu'au vu des débats menés à l'audience, seul un des deux produits aurait fait l'objet du vol ayant donné lieu à « *l'interpellation d'un individu en flagrant délit* », tandis que l'autre aurait été réglé par une salariée,
- si la lettre de licenciement reproche, dans des termes on ne peut plus génériques, à PERSONNE1.) que son attitude « *viole de toute procédure [qu'elle aurait] délibérément omis d'appliquer* », il n'est pas non plus déterminable quelle disposition d'un règlement intérieur ou circulaire le cas échéant applicable aurait été violée — et ce notamment au regard du fait que la société SOCIETE1.) Sàrl était employeur de PERSONNE1.), mais également prestataire de service pour les SOCIETE3.).

Dans ces conditions, il faut conclure que les motifs indiqués dans la lettre du 27 septembre 2021 ne sont ni de nature à empêcher la société SOCIETE1.) Sàrl d'invoquer *a posteriori* des motifs différents ou supplémentaires, voire y substituer un récit entièrement remodelé, puisque les termes de la lettre sont suffisamment indistincts et modulables à cet égard, ni ne portent-ils garantie de l'absence

d'arbitraire, dans la mesure où tant le contexte général des faits reprochés que le cadre normatif précis à respecter par PERSONNE1.) sont laissés dans l'opacité.

En conséquence, il y a lieu de retenir que la partie défenderesse n'a pas indiqué les motifs du licenciement avec la précision exigée dans la lettre de licenciement.

L'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier du 27 septembre 2021 est à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant total de 5.703,32 euros, calculée sur base d'un salaire mensuel de 2.900 euros, qui correspondrait aux salaires qu'elle aurait touchés si son contrat de travail à durée déterminée était allé à son terme, fixé au 25 novembre 2021 ; ceci représentant un total de (4 + 31 + 25 =) 60 jours.

La partie défenderesse conteste cette demande.

En application de l'article L.122-13 du code du travail, hormis le cas visé à l'article L.124-10 du même code, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme. L'inobservation par l'employeur des dispositions de l'alinéa qui précède ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant égal aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat, sans que ce montant puisse excéder le salaire correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.

En l'espèce et par application dudit article, la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel est à déclarer fondée pour le montant de (386,66 euros pour le restant du mois de septembre 2021 + 2.900 euros pour le mois d'octobre + 2.416,67 euros pour la période du 1^{er} au 25 novembre 2021 =) 5.703,32 euros, et ce avec les intérêts légaux à partir du 10 mars 2022, jusqu'à solde.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande une indemnisation de 5.000 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La partie défenderesse conteste cette demande.

Aux termes de l'article L.124-12 du code du travail, le salarié sous contrat de travail à durée indéterminée a droit à l'indemnisation du préjudice subi du fait du licenciement abusif. Les dommages et intérêts doivent donc couvrir le préjudice intégral subi, tant matériel que moral. Suivant l'article L.122-13 du code du travail, le salarié sous contrat de travail à durée déterminée, licencié abusivement avec effet immédiat, a droit aux dommages et intérêts tels que définis par la loi. Sans qu'il ne soit tenu de prouver la réalité du préjudice subi, le salarié a droit aux salaires qu'il aurait touchés jusqu'au

terme du contrat. Cependant, l'indemnité est plafonnée au montant des salaires qui correspondent à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé en cas de contrat à durée indéterminée. En prévoyant une indemnité due indépendamment de la preuve du préjudice réel et en limitant les dommages et intérêts au montant des salaires dus en cas de préavis, le législateur a instauré une indemnisation forfaitaire, par dérogation au principe de la réparation intégrale du préjudice réel. Cette indemnisation forfaitaire, suivant la méthode de détermination définie par la loi, couvre tant le préjudice matériel que le préjudice moral (Cour, 8^{ème} ch., 14 nov. 2013, n° 38608 du rôle).

En l'espèce, par application des principes qui viennent d'être énoncés et vu la condamnation à intervenir à titre d'indemnisation du préjudice matériel qui représente d'ores et déjà l'équivalent de deux mois de salaire, soit le maximum prévu en application des articles L.122-13 et L.124-3 (2) du code du travail, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en indemnisation d'un préjudice moral.

Accessoires

- *Demande en exécution provisoire*

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire du présent jugement.

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, dont il y a lieu de retenir qu'ils visent uniquement le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre rémunération ou indemnité.

En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

La société SOCIETE1.) Sàrl n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 750 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société SOCIETE1.) Sàrl.

PAR CES MOTIFS :

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

vidant l'instance,

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à sa demande à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) Sàrl de communiquer les fiches de salaires et tous les documents légaux consécutifs à la résiliation du contrat de travail visés aux articles 125-6 et L. 125-7 du Code du travail sous peine d'une astreinte de 150 euros par document et par jour de retard,

dit abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société SOCIETE1.) Sàrl en date du 27 septembre 2021 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant de 5.703,32 euros,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice moral,

partant,

condamne la société SOCIETE1.) Sàrl à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.703,32 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 10 mars 2022, jusqu'à solde,

condamne la société SOCIETE1.) Sàrl à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement,

condamne la société SOCIETE1.) Sàrl à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière

