

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 842 / 2024**  
**L-TRAV-449/22**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 4 MARS 2024**

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
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

**PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Céline HENRY ÉP. CITTON, avocat à la Cour, demeurant à Frisange.

***et***

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.**, 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 par Maître Jean-Jacques LORANG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

***ainsi que***

de **l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour S.à r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 265 322, représentée aux fins des présentes par Maître Virginie VERDANET, 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 12 août 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 5 septembre 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 5 février 2024. Lors de cette audience Maître Céline HENRY ÉP. CITTON exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Jean-Jacques LORANG répliqua pour la société défenderesse.

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 5 février 2024 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens. Par courriel adressé au greffe le 31 janvier 2024, il a cependant informé le Tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à formuler à la présente instance.

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 le 12 août 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat du 13 mai 2022 qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 5 février 2024, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Indemnité compensatoire de préavis	6.869,00 euros
Préjudice matériel	2.203,50 euros
Préjudice moral	10.000,00 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir

de la notification du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

### Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 5 février 2024, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

### **Faits**

PERSONNE1.) a été engagée en qualité d'inspecteur technique de véhicules routiers par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 4 avril 2019, avec effet au 15 juin 2019.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 13 mai 2022 qui se lit comme suit :

*« (...) Par la présente, nous vous informons que nous résilions votre contrat de travail comme inspecteur technique de véhicules routiers conclu en date du 4 avril 2019 avec effet au 15 juin 2019 pour faute grave de votre part avec effet immédiat.*

*En date du 8 avril 2022, suite à votre demande, vous avez eu un entretien avec tes soussignés pendant lequel, une augmentation de votre salaire vous avait été accordée.*

*Lors de la vérification de la productivité en accord avec les objectifs fixés (p.ex. nombre de clients journaliers) en marge de notre accréditation suivant la norme ISO 17020 qui contient des exigences en matière de compétences des organismes procédant à des inspections ainsi qu'en matière d'impartialité et de cohérence de leurs activités d'inspection à l'aide de notre système informatique, nous avons constaté des irrégularités à la station de contrôle de ADRESSE3.) consistant dans le fait que les défections des rendez-vous des clients étaient anormalement élevées.*

*Malheureusement, il s'est avéré que vous êtes à l'origine de ces irrégularités et il s'en suit que nous avons lancé une enquête interne approfondie en date du 16 avril 2022. Nos constatations se sont vu confirmées par les témoignages écrits recueillis de Madame PERSONNE2.), de Monsieur PERSONNE3.) et de Monsieur PERSONNE4.), tous réceptionnistes, qui ont attesté que vous avez procédé de novembre 2021 à janvier 2022, sans préjudice quant aux dates exactes des faits, à la réservation de rendez-vous fictifs moyennant les ordinateurs de notre station de contrôle technique de ADRESSE3.) et ceci afin de gonfler artificiellement le contingent de rendez-vous pris. À cette fin et en toute connaissance de cause, vous avez relevé entre autres les numéros d'immatriculation ainsi que les quatre derniers chiffres des numéros d'identifications de véhicules qui étaient stationnés par hasard sur la voie publique dans les parages de la station de contrôle technique afin de les utiliser pour créer des rendez-vous fictifs dans notre calendrier de rendez-vous pris. Les propriétaires desdits véhicules n'étaient absolument pas au courant que les données de leurs véhicules étaient utilisées pour vos actions frauduleuses.*

*Vous avez également manipulé moyennant les mêmes ordinateurs le système des rendez-vous en introduisant des rendez-vous fictifs plus tard dans la journée pour des clients dont le véhicule avait déjà été contrôlé plus tôt dans la même journée comme p.ex. : en dates des 17 novembre (véhicule immatriculé NUMERO2.), le 18 novembre (véhicule immatriculé NUMERO3.), le 9 décembre (véhicule immatriculés NUMERO4.) et NUMERO5.), le 3 janvier (véhicule immatriculé NUMERO6.), le 4 janvier (véhicule immatriculé NUMERO7.), etc.*

*En agissant de la sorte, vous avez confectionné un faux intellectuel, vous avez fait usage de ce faux, vous avez escroqué votre employeur, la 'SOCIETE1.) s. à r. l. (fourniture d'une vision faussée du planning) et vous avez porté atteinte au règlement général sur la protection des données (RGPD), avec les conséquences pour votre employeur, à savoir le respect de la procédure afférente auprès des autorités compétentes (CNPC)).*

*L'intention de vos actions était de vous procurer du temps libre pendant vos heures de travail rémunérées pour effectuer des réparations sur des véhicules privés en collaboration et appartenant à votre collègue de travail et complice, Monsieur PERSONNE5.) et, d'autre part, pour quitter votre lieu de travail avant les horaires prévus, comme il résulte également du contrôle des pointages de vos heures de travail, à savoir p.ex. le 3 novembre, les 18 et 19 novembre, les 20, 21, 22 et 23 décembre 2021, le 4,5 et 6 janvier, les 13 et 14 janvier 2022.*

*L'ensemble de vos falsifications de rendez-vous avait pour conséquence, vu qu'elles ne viennent que d'être découvertes, une vision fautive pour votre employeur des statistiques dont l'étude prévoit l'organisation générale de notre jeune entreprise, ainsi que d'un décalage dans la prise de rendez-vous pour les clients (certains rendez-vous ayant été artificiellement bloqué par vous), et d'un ternissement de l'image de notre société.*

*Ces faits ont été attestés par Monsieur PERSONNE6.), par Monsieur PERSONNE7.) et par Monsieur PERSONNE8.), tous inspecteurs de contrôles techniques assermentés pour véhicules routiers.*

*Par votre comportement malveillant et totalement inacceptable, vous avez non seulement causé préjudice à votre employeur, la 'SOCIETE1.) s. à r. l.' mais vous avez également violé votre statut de personne assermentée, statut qui est fondé à la base sur une honorabilité sans faille.*

*En outre, vous avez manqué aux dispositions du point 4) du Code déontologique de la 'SOCIETE1.) s. à r. l., signé par vous en date du 23 novembre 2021.*

*Vous avez également fourni un exemple déplorable aux autres salariés et nous pensons — d'autres investigations étant au cours — que vos agissements ont été nombreux, même si la gravité des preuves que nous détenons d'ores et déjà est largement de nature à motiver la présente.*

*L'ensemble de vos manœuvres malveillantes ont pour conséquence de rompre la confiance avec vous de manière immédiate et irrémédiable.*

*En conséquence, nous nous gardons tout droit de recours envers vous, y compris le dépôt éventuel d'une plainte pénale (...) ».*

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgée de 33 ans et avait une ancienneté de service de 2 ans et 10 mois.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier du 17 mai 2022.

## **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'employeur se bornerait à lancer des accusations vagues et imprécises de prétendues manœuvres malveillantes, falsifications de rendez-vous et autres irrégularités, qui se seraient déroulées entre novembre 2021 et janvier 2022, sans que plus de précisions ne soient données.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. soutient que la lettre de licenciement serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait une motivation détaillée des faits reprochés à la partie demanderesse, qui serait conforme aux exigences jurisprudentielles en la matière.

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 la société SOCIETE1.) s.à r.l. a repris en détail les faits qu'elle impute à PERSONNE1.), tout en ayant pris soin de situer les faits dans le temps de préciser les circonstances dans lesquelles les propos auraient été commis.

Par ailleurs, l'employeur a précisé les raisons pour lesquelles il considère les faits comme ayant un caractère tellement grave qu'ils sont de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il convient de conclure que l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse est suffisamment précis pour permettre à PERSONNE1.) de les identifier et au juge de contrôler l'identité des motifs de licenciement par rapport à ceux faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

PERSONNE1.) n'a dès lors pas pu se méprendre sur la nature des faits qui lui sont reprochés, de sorte que la lettre de licenciement répond au caractère de précision requis par la loi.

Le moyen tiré du défaut de précision des motifs du licenciement n'est partant pas fondé.

#### Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

PERSONNE1.) soutient que les faits invoqués à l'appui du licenciement remonteraient à plus d'un mois, de sorte qu'ils ne sauraient valoir justification d'un licenciement avec effet immédiat. Les motifs ne seraient par ailleurs ni réels ni sérieux et certainement pas de nature à justifier un licenciement immédiat pour faute grave, ni même un licenciement avec préavis.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au bien-fondé du licenciement du 13 mai 2022, en renvoyant au contenu des 6 attestations testimoniales qu'elle verse.

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

L'article L.124-10 (6) du code du travail dispose que « *le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute* ».

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

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

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

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

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

Par conséquent, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont recevables d'un point de vue temporel, sont établis en fait et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

Dans cette analyse, les attestations testimoniales de PERSONNE2.) (réceptionniste) et PERSONNE4.) (secrétaire) sont susceptibles de revêtir un caractère déterminant, en ce qu'elles sont pertinentes pour tout ou partie de leur contenu, mais, en raison de leur caractère succinct, elles ne permettent pas au Tribunal de situer les déclarations y contenues dans leur entièreté.

En vertu de l'article 403 du Nouveau Code de procédure civile, le juge peut toujours procéder par voie d'enquête à l'audition de l'auteur d'une attestation.

Par conséquent, le Tribunal décide, avant tout autre progrès en cause, de procéder en application de l'article 403 du Nouveau Code de procédure civile et d'entendre, par voie d'enquête, PERSONNE2.) et PERSONNE4.) quant aux faits relatés par eux dans leurs attestations testimoniales, ainsi qu'aux circonstances de fait ayant entouré lesdits faits.

Dans l'attente du résultat de cette mesure d'instruction, il y a lieu de réserver les demandes des parties.

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

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

dit que la lettre de licenciement du 13 mai 2022 est conforme à l'exigence légale de précision,

avant tout autre progrès en cause,

procède par voie d'enquête, en application de l'article 403 du Nouveau Code de procédure civile, à l'audition des personnes suivantes :

- 1) PERSONNE2.), demeurant à L-ADRESSE4.),
- 2) PERSONNE4.), demeurant à L-ADRESSE5.),

réserve la contre-preuve,

fixe jour et heure pour l'enquête au vendredi 22 mars 2024, à 14.00 heures, salle JP 0.15,

fixe la contre-enquête au vendredi 19 avril 2024, à 14.00 heures, salle JP 0.15,

accorde à PERSONNE1.) un délai jusqu'au 27 mars 2024 inclus pour indiquer les noms et adresses d'éventuels témoins au greffe de la Justice de paix de céans, sauf prorogation de ce délai qui sera accordée en cas de prorogation de l'enquête,

dit que les parties devront se charger, s'il y a lieu, de la convocation d'un interprète,

dit qu'en principe les enquêtes auront lieu devant la formation de jugement, sauf empêchement, auquel cas le président du Tribunal du travail est commis pour procéder à ces mesures d'instruction,

fixe la continuation des débats à l'audience publique du lundi 13 mai 2024, à 15.00 heures, salle JP 0.02,

réserve toutes les demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance, en l'état actuel de la procédure.

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, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière