

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1324/2024
(rôle L-TRAV-55/2023)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 1 9 A V R I L 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 salariée auprès de la **ORGANISATION1.) du Grand-Duché de Luxembourg**, demeurant à L-ADRESSE1.),

demanderesse, comparant par Maître Florence HOLZ, avocat à la Cour, demeurant à Howald, en l'étude de laquelle domicile est élu,

e t

la **ORGANISATION1.) du Grand-Duché de Luxembourg**, régie par la loi du 1^{er} août 1919 concernant les mutuelles, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonction, inscrite au registre du commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse, comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée par son gérant actuellement en fonctions, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de l'**ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE4.), dûment informé, comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE5.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au RCSL sous le numéro NUMERO3.), inscrite au barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse, en l'étude de laquelle domicile est élu.

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 ;

- **Lisa DEPELCHIN**, assesseur – employeur ;
- **Alain RONK**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Suite à la requête déposée le 26 janvier 2023 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du vendredi, 24 février 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la société à responsabilité limitée CASTEGNARO SARL, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, se présenta pour la partie défenderesse et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, inscrite au barreau de Luxembourg. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 12 mai 2023 pour plaidoiries.

Par la suite, l'affaire subit un certain nombre de remises en dates des 06 octobre 2023 et 05 janvier 2024, étant donné que l'audience ne fut plus utile.

A l'audience publique du vendredi, 05 janvier 2023, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 08 mars 2024 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 08 mars 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Florence HOLZ, le mandataire de la partie requérante, et Maître Alessia BORDON, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, le représentant du mandataire de la société défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que Maître Gil SIETZEN se présenta en remplacement de Maître Virginie VERDANET, la représentante du mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

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 q u i s u i t :

1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 26 janvier 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la mutuelle ORGANISATION1.) du Grand-Duché de Luxembourg (ci-après la ORGANISATION1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 24 octobre 2015 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis	18.728,83 €
- Indemnité de départ	4.850,06 €
- Dommage matériel	4.682,20 €
- Dommage moral	15.000,00 €

à chaque fois avec les intérêts légaux majorés à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) a déclaré renoncer à sa demande en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, (ci-après l'ETAT) demande sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 1.116,10 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée déterminée du 16 novembre 2015, PERSONNE1.) a été engagée par la ORGANISATION1.) comme tarificateur pour une durée de douze mois jusqu'au 15 novembre 2016.

Par contrat de travail à durée déterminée du 9 novembre 2016, PERSONNE1.) a été engagée par la ORGANISATION1.) comme tarificateur pour une durée de douze mois jusqu'au 15 novembre 2017.

Par contrat de travail à durée indéterminée du 13 novembre 2017, PERSONNE1.) a été engagée par la ORGANISATION1.) comme tarificateur affecté au service « Chirurgie ».

Par courrier recommandé du 15 décembre 2022, PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat.

Le courrier est de la teneur suivante :

SCAN

Par courrier recommandé du 6 janvier 2023, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement et les motifs invoqués.

3. Appréciation

3.1 Ancienneté des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que la plupart des motifs invoqués par la ORGANISATION1.) remonteraient à plus d'un mois avant son licenciement de sorte que les motifs antérieurs au 15 novembre 2022 seraient trop anciens et ne pourraient plus être invoqués à l'appui de son licenciement.

La ORGANISATION1.) fait valoir que les faits découverts après le 15 novembre 2022 feraient renaître les faits plus anciens de sorte qu'elle aurait pu invoquer l'ensemble des faits repris dans la lettre de licenciement à l'appui de ce dernier.

Aux termes de l'article L.124-10(6) du Code du travail :

« 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..... ».

Il résulte de ce texte que, sauf en cas de poursuites pénales, seule l'existence d'un fait ou d'une faute parvenus à la connaissance de l'employeur dans le mois précédant le licenciement immédiat permet à l'employeur d'invoquer des faits ou des fautes antérieurs à l'appui du nouveau fait ou de la faute nouvelle.

Or, il résulte des éléments du dossier que la ORGANISATION1.) a eu connaissance le 28 novembre 2022 de deux faits nouveaux, soit dans le mois précédent le licenciement de PERSONNE1.).

La ORGANISATION1.) a partant au vu des considérations qui précèdent pu invoquer des faits ou des fautes similaires et antérieures à l'appui de la dernière faute qu'elle a invoquée dans la lettre de congédiement.

3.2 Précision des motifs

PERSONNE1.) estime que les faits reprochés n'auraient pas été énoncés avec la précision requise.

Elle fait valoir que la ORGANISATION1.) ne préciserait pas la manière dont les dossiers entreraient à la ORGANISATION1.), comment les dossiers seraient distribués et le nombre de dossiers traités par les tarificateurs afin d'apprécier la gravité de la faute commise.

La ORGANISATION1.) estime que les motifs invoqués seraient suffisamment précis alors qu'elle aurait énuméré de manière chronologique et claire les fautes reprochées à PERSONNE1.).

Elle fait valoir que la lettre de licenciement contiendrait suffisamment d'informations concernant les fichiers supprimés permettant à PERSONNE1.) de comprendre la nature des faits qui lui seraient reprochés.

Le fait que la procédure interne de distribution des fichiers n'aurait pas été détaillée dans la lettre de licenciement n'enlèverait rien à la précision des motifs invoqués.

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 paiement 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.

En l'espèce, la ORGANISATION1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir intentionnellement supprimé des documents PDF concernant des demandes de remboursement de ses affiliés.

La ORGANISATION1.) reproche en premier lieu une suppression début 2022 sans cependant préciser la date exacte de la suppression, le nom du client ayant réclamé que sa demande de remboursement n'a pas été traitée et sans fournir de précision quant à la demande de remboursement en elle-même.

Le premier reproche ayant été rédigée de manière générale, il y a lieu de l'écarter pour défaut de précision.

La ORGANISATION1.) reproche ensuite encore à PERSONNE1.) des suppressions en dates des 25 mai 2022, 27 mai 2022, 17 juin 2022, 18 juillet 2022, 3 août 2022, 4 août 2022 et 14 octobre 2022.

Contrairement à ce qui est soutenu par PERSONNE1.), le tribunal constate que les griefs invoqués ont été énoncés avec la précision requise en ce que les dates

des suppressions sont fournies (pour certaines la ORGANISATION1.) fournit les captures d'écran indiquant que PERSONNE1.) a supprimé les documents concernant des demandes de remboursement), les montants et initiales des clients ayant soumis des demandes de remboursement sont précisés et les dates auxquelles la ORGANISATION1.) a constaté les suppressions permettant ainsi 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.

3.3 Le caractère réel et sérieux des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que, compte tenu de la procédure de traitement des dossiers, du volume des demandes tarifées par elle et du nombre de dossiers supprimés de manière tout à fait normale dans le processus de travail, la ORGANISATION1.) n'établirait pas l'existence d'une faute réelle et sérieuse, lui imputable, et susceptible de justifier le licenciement.

La suppression inappropriée des dossier litigieux, pour autant qu'elle ait eu lieu et qu'elle en soit à l'origine, ne pourrait être qu'accidentelle et relèverait que d'une simple erreur de manipulation.

Elle conteste toute suppression intentionnelle. La ORGANISATION1.) n'invoquerait d'ailleurs une telle intention que pour la demande du 24 juillet 2022, les autres faits étant considérés comme de fausses manipulations.

Eu égard aux contrôles mis en place dès le mois de mai/juin 2022 et les outils informatiques performants dont la ORGANISATION1.) disposait, PERSONNE1.) estime que toute suppression de dossier aurait été rapidement identifiable et récupérable de sorte que ce serait la ORGANISATION1.) qui n'aurait pas satisfait aux vérifications élémentaires qui lui incombent.

PERSONNE1.) soutient que les faits invoqués, la suppression de 7 dossiers sur une période de 11,5 mois, ne sauraient en aucun cas justifier une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat.

La ORGANISATION1.) fait valoir que PERSONNE1.) ne contesterait pas l'existence des suppressions invoquées.

Elle soutient que PERSONNE1.) aurait ainsi intentionnellement supprimé les fichiers PDF des demandes de remboursements de ses affiliés et qu'elle aurait de manière répétée menti quant aux suppressions opérées tel que cela résulterait des pièces versées en cause.

Elle soutient que le licenciement avec effet immédiat serait à déclarer régulier.

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

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 influencer 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 résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) ce qui suit :

« (...) La semaine du 16 mai 2022, Mr. PERSONNE3.) et moi-même avons convoqué Mme PERSONNE1.) pour un entretien afin de connaître la raison de la suppression du dossier. Au cours de l'entretien Mme PERSONNE1.) n'a pas contesté la suppression mais a insisté que la suppression ne pouvait qu'être accidentelle. Nous avons demandé à Mme PERSONNE1.) d'être plus attentive à l'avenir.

A la suite d'une nouvelle découverte de suppression de dossier le 21 juin 2022, j'ai convoqué Mme PERSONNE1.) en présence de Mr. PERSONNE3.) entre le 22-24 juin 2022 et j'ai rendu Mme PERSONNE1.) attentive que tous les mouvements effectués sur notre serveur informatique étaient tracés et que nous pouvons suivre, avec l'aide de l'IT, l'activité des gestionnaires (déplacement ou suppression de dossiers).

J'ai informé Mme PERSONNE1.) que son activité serait vérifiée à l'avenir et ce même en l'absence de réclamation de la part de nos affiliés.

J'ai conseillé à Mme PERSONNE1.) de se rapprocher de ses supérieurs hiérarchiques en cas de difficulté lors du traitement des dossiers plus complexes.

Lors de l'entretien du 14 novembre 2022 que j'ai eu avec Mme PERSONNE1.), en présence de Mr. PERSONNE3.), j'ai confronté Mme PERSONNE1.) avec la suppression des deux PDF en lui disant que c'était difficile de croire que les suppressions soient accidentelles étant donné qu'elle avait supprimé les deux

dossiers PDF similaires sur deux jours différents. Mme PERSONNE1.) a alors admis que les suppressions étaient volontaires car les dossiers étaient difficiles à traiter et qu'elle avait honte d'admettre qu'elle n'était pas capable de traiter ces dossiers. J'ai demandé à Mme PERSONNE1.) s'il y avait encore d'autres dossiers qui ont été supprimés et si oui qu'elle pourrait me donner des détails afin que je puisse procéder à une recherche. La réponse de Mme PERSONNE1.) était que non, que cela était des faits uniques.

Le 15 novembre 2022 Mme PERSONNE1.) a aussi répondu à mon mail de convocation en avouant avoir supprimé les dossiers et que cela ne se reproduirait plus à l'avenir. ».

Suivant les captures d'écran versées en cause, PERSONNE1.) a supprimé le 25 mai 2022 ainsi que les 3 et 4 août 2022 trois dossiers PDF.

Par courrier électronique du 15 novembre 2022, PERSONNE1.) a avoué avoir intentionnellement supprimé les 3 et 4 août 2022 deux dossiers PDF.

Le tribunal constate cependant que la ORGANISATION1.) ne verse aucune pièce concernant les suppressions des documents PDF découvertes le 30 novembre 2022. Il s'agit des suppressions effectuées par PERSONNE1.) en date des 17 juin 2022 à 7h26, 14 octobre 2022 à 13h39 et 18 juillet 2022 à 14h41.

Elle ne verse également pas la preuve de la suppression par PERSONNE1.) de deux mails de Monsieur PERSONNE4.) du 27 mai 2022.

Dans ces circonstances, il y a, avant tout autre progrès en cause, lieu d'inviter la ORGANISATION1.) de verser les recherches du service IT de la ORGANISATION1.) concernant les prédites suppressions, en l'espèce la liste détaillée de toutes les suppressions effectuées par PERSONNE1.) tel qu'énoncé dans la lettre de licenciement.

En attendant la production des pièces par la ORGANISATION1.), il y a lieu de réserver le surplus.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme,

avant tout autre progrès en cause,

ordonne à la mutuelle ORGANISATION1.) du Grand-Duché de Luxembourg de verser les recherches du service IT de la ORGANISATION1.), en l'espèce la liste détaillée de toutes les suppressions effectuées par PERSONNE1.),

refixe l'affaire à l'**audience publique du vendredi, 28 juin 2024, 09.00 heures, salle J.P.0.15**, pour continuation des débats,

réserve les demandes de PERSONNE1.) et le surplus.

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.

