

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3035/25
L-TRAV-373/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 6 OCTOBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMNUMERO3.)SITION :

Fakrul PATWARY
Michèle MERLE
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE :**

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Carole RHEIN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Olivier REISCH, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.) et représentée par son gérant, sinon son conseil de gérance actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Jérémy BUR, avocat, en remplacement de Maître James JUNKER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

P R O C E D U R E :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 10 mai 2024, sous le numéro 373/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 12 juin 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 22 septembre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 22 septembre 2025, Maître Carole RHEIN en remplacement de Maître Olivier REISCH s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que Maître Jérémy BUR en remplacement de Maître James JUNKER s'est présenté pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (« ci-après SOCIETE1. »).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Les faits

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « *Employée administrative* » suivant contrat de travail à durée indéterminée du 27 janvier 2021 auprès de la société SOCIETE1.) avec effet au 1^{er} février 2021.

Par courrier recommandé du 13 janvier 2023, la société SOCIETE1.) a notifié à la requérante son licenciement avec un préavis de 2 mois avec dispense de prestation de travail.

En date du 17 janvier 2023, la requérante a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 14 février 2023, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

En date du 12 mai 2023, le mandataire de PERSONNE1.) a formellement contesté le bien-fondé du licenciement.

2. Les prétentions et les moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 10 mai 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif, le licenciement avec préavis dont elle a fait l'objet.

Elle demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

- | | |
|--|------------------|
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel | 7.162,20.- euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral | 8.594,64.- euros |

Elle demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa condamnation aux frais et dépens de l'instance et elle demande de voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience du 22 septembre 2025, PERSONNE1.) a modifié sa demande indemnitaires. Selon le dernier état de ses plaidoiries, elle :

- diminue sa demande à titre de préjudice matériel au montant de 3.769,20.- euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de motifs ne satisfait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis. La requérante conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la prédite lettre.

PERSONNE1.) expose qu'elle aurait été en charge de la facturation logistique pour la société SOCIETE1.). Pendant la période, durant laquelle, elle était aux services de la défenderesse, la facturation se serait effectuée en 5 jours ouvrés. Elle aurait reçu les fichiers excel de préfacturation par courriel sur deux boîtes e-mail distinctes, à savoir sur sa boîte professionnelle, ainsi que sur une boîte mail dédiée à la facturation. Une fois les fichiers reçus, Elle aurait pu commencer le processus de facturation qui aurait consisté à analyser différentes informations dans un premier temps, puis à les encoder dans le logiciel de facturation « *MEDIA1.* » dans un second temps. Une fois les factures émises elle aurait dû envoyer les factures aux clients via le portail « *MEDIA2.* ». Elle aurait dû émettre environ 150 factures par mois et en moyenne.

Quant aux reproches formulés par la société SOCIETE1.) elle prend ponctuellement position.

Quant aux prestations prétendument non facturées et factures non renvoyées listées dans le fichier Excel « *NUMERO2.*) », la requérante explique qu'elle aurait indiqué à sa supérieur hiérarchique plusieurs difficultés pour mener à bien sa mission. En effet, plusieurs fichiers ou des bons de commande auraient manqué, ce qui aurait empêché toute facturation. Les factures prétendument non envoyées auraient en réalité été envoyées via l'adresse « *MAIL1.*) », ce qui serait d'ailleurs démontré par des captures d'écrans prises par *PERSONNE1.*). *PERSONNE2.*) lui aurait répondu qu'il ne lui appartiendrait pas de remettre en question l'organisation de la société, mais de répondre aux objectifs fixés. La requérante estime qu'il aurait appartenu à *PERSONNE2.*) de solutionner les différentes problématiques au lieu de l'accabler et de défendre une organisation inefficace.

Quant à la facturation de *SOCIETE2.*) et de *SOCIETE1.*) pour les prestations réalisées par *SOCIETE3.*) au profit de *SOCIETE4.*), *PERSONNE1.*) n'aurait jamais eu les informations nécessaires pour facturer les prédites prestations. Il y aurait toujours eu des problèmes quant à la facturation à la société *SOCIETE1.*), alors que les fichiers de facturation envoyés par le site logistique *SOCIETE3.*) auraient toujours été faux. *PERSONNE2.*) aurait été responsable de la facturation de la société *SOCIETE1.*), qui aurait dû tenir *PERSONNE1.*) informée et agir afin de l'aider à obtenir les fichiers de facturation. D'ailleurs, *PERSONNE1.*) n'était pas la seule à avoir accès à la boîte mail « *MAIL1.*) », alors que *PERSONNE2.*) et *PERSONNE3.*) y avaient également accès. *PERSONNE2.*) aurait encore eu accès à la boîte mail de *PERSONNE1.*) à laquelle, elle se serait connectée en l'absence de *PERSONNE1.*), de même qu'au drive partagé sur lequel, il lui serait arrivé de modifier les données de facturation sans que *PERSONNE1.*) soit avisée. Finalement, tout le service aurait eu accès à *MEDIA1.*), et des données de facturations auraient été modifiés sans que *PERSONNE1.*) ne puisse identifier la personne à l'origine du changement.

Quant aux bons de commande, seul trois factures auraient été dépourvues du numéro de commande. Or, la défenderesse aurait omis d'indiquer que *PERSONNE1.*) était constamment à la chasse des bons de commande et qu'elle aurait à plusieurs reprises remonté l'information à *PERSONNE2.*) qui aurait rarement pris les actions nécessaires.

Quant à la facturation de *SOCIETE5.*), *PERSONNE1.*) n'aurait jamais été informée que ces prestations n'auraient pas été facturées.

Quant à la facturation de *SOCIETE6.*) SAS, trois factures auraient été émises, pour la simple raison que trois fichiers auraient été transmis à la requérante.

Quant à la facturation de *SOCIETE7.*) et *SOCIETE8.*), *PERSONNE1.*) y aurait remédié aussitôt qu'elle se serait rendu compte du doublon de facturation.

En conclusion, *PERSONNE1.*) n'aurait jamais eu d'avertissement de sa hiérarchie et *PERSONNE2.*) lui aurait d'ailleurs expressément écrit par courriel du 5 juillet 2022 qu'elle serait globalement satisfaite de son travail. *PERSONNE2.*) aurait également, dans le prédit courriel, évoqué explicitement les problèmes d'organisation auxquels le service de facturation aurait fait face et les erreurs qui en découleraient.

A l'audience du 22 septembre 2025, le Tribunal a demandé à la requérante le mode de fonctionnement interne du service de facturation et du nombre d'employés du prédit service. Sur

de multiples demandes du Tribunal, la requérante a affirmé qu'elle se serait chargée seule de la facturation.

En réponse aux plaidoiries adverses, PERSONNE1.) répond qu'en tant que salarié, il lui aurait été impossible de se procurer les preuves nécessaires, alors que la décision de la licencier serait intervenue rapidement.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) estime que la lettre de motifs est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis, alors que les dates des faits, les noms des personnes, la chronologie des faits et les fonctions des personnes impliquées seraient exposés.

Quant au premier reproche, elle soutient qu'il aurait été question d'un problème causé par PERSONNE1.) et non d'un problème de logiciel, alors qu'aucune preuve de multiples plaintes faites auprès de sa hiérarchie n'aurait été versée.

Elle explique que le service comptabilité procéderait à une vérification « *après-coup* », lorsque les dirigeants de la société se seraient réunis afin de vérifier les comptes, soit tous les 15 jours.

S'agissant d'un licenciement avec préavis et non par effet immédiat, aucun avertissement n'aurait été nécessaire, contrairement à ce qui serait affirmé par PERSONNE1.).

Elle conclut également au caractère réel et sérieux des motifs, alors qu'il serait question de multiples faits qui se seraient produits dans un laps de temps assez court.

Quant aux demandes indemnitaires, celles-ci seraient à rejeter en absence de recherche d'emploi. A titre subsidiaire, PERSONNE1.) n'aurait droit qu'à deux mois au maximum.

La société SOCIETE1.) a encore rappelé que PERSONNE1.) aurait été dispensée de prêter son travail lors de la période de préavis.

Elle demande finalement reconventionnellement le montant de 2.500.- euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

3. Motifs de la décision

3.1. A titre préliminaire

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.* »

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio*. Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor*. Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, éd. Larcier, 4^e éd. 2012, p.108).

3.2. La précision des motifs

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement 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.124-5 (2) du Code 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 congédiement 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 juge 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 congédiement.

Il résulte de la lettre de motifs du licenciement que la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) pour de multiples fautes dans la facturation durant la période de décembre 2022 à janvier 2023.

Les reproches sont circonstanciés dans le temps et dans l'espèce, les identités des personnes impliquées sont précisées. L'employeur explique les raisons pour lesquelles, il considère que les faits justifient un licenciement avec préavis.

Il s'ensuit que la société SOCIETE1.) a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motifs, de sorte que le premier moyen de PERSONNE1.) doit être rejeté.

3.3. Le caractère réel et sérieux des motifs

Il y a lieu d'apprécier si les faits établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement.

Quant au premier reproche relatif aux prestations non facturées et factures non renvoyées, la société SOCIETE1.) verse un courrier de PERSONNE2.) du 15 décembre 2022, ensemble avec une liste des fautes commises dans la facturation.

Le motif est partant réel.

PERSONNE1.) prétend que les factures impliqués auraient été envoyés par une seconde boîte mail « MAIL1.) », tout en prétendant que le portail dysfonctionnait. Elle explique encore qu'elle pensait qu'il existait un contrôle en amont du service de comptabilité.

PERSONNE1.) ne verse aucun courriel par lequel les factures impliquées auraient été envoyé par une seconde boîte mail.

Quant au contrôle en amont par le service de comptabilité, l'employeur prétend au contraire que le contrôle se ferait en aval. Aucune pièce versée ne permet au Tribunal d'apprécier le fonctionnement du service facturation de sorte que le tribunal ne peut apprécier ce moyen.

Quant au dysfonctionnement du portail, PERSONNE1.) verse plusieurs échanges de courriels avec PERSONNE4.), le 16, 20 et 21 décembre 2022, soit toutes après le courrier du 15 décembre 2022, de sorte qu'il n'est pas prouvé qu'un dysfonctionnement informatique l'aurait empêché de mener à bien ses tâches.

D'ailleurs, PERSONNE4.) répond le 16 décembre 2022 à 15.09 heures soit dix minutes après le courriel de PERSONNE1.) à 14.57 heures que :

*« Non, le portail fonctionne bien
Vous pouvez refaire un essai ? »*

En réponse PERSONNE1.) écrit le 16 décembre 2022 à 15.17 heures :

« Pourtant il m'a bloqué j'ai dû faire une photo avec mon téléphone car je n'avais pas l'interdit sur le valider en faisant une capture écran.

Après mon envoi de mail, effectivement cela fonctionne à nouveau. »

Quant au 20 décembre 2022, PERSONNE1.) se plaint à nouveau d'un dysfonctionnement vers 17.08 heures, problème résolu le lendemain.

Ces courriels même à établir un dysfonctionnement le 20 et 21 décembre 2022 n'expliquent pas l'absence de facturation, alors qu'en cas de dysfonctionnement, rien n'aurait empêché de renvoyer les factures après réparation.

PERSONNE1.) fait encore état d'un second courriel du 15 décembre 2022, suivant lequel elle aurait communiqué la preuve des envois par la boîte mail « MAILL.) » avec captures d'écran à l'appui.

Ce courriel n'est pas versé, ni la réponse de PERSONNE2.) du 21 décembre 2022.

PERSONNE1.) fait encore état d'une annonce d'Extra Time en date du 21 décembre 2022, et d'un courriel du 22 décembre 2022 qu'elle aurait envoyé avant son départ en congé reprenant la liste de fautes commises dans la facturation, ainsi que les remédiations entreprises.

Ces pièces ne sont pas non plus versées.

Le premier motif est partant réel et sérieux.

Quant à la facturation de SOCIETE2.) et de SOCIETE1.), il ressort d'un courriel de PERSONNE5.) du 24 janvier 2023 adressé à PERSONNE2.) que plusieurs prestations n'ont pas été facturés.

PERSONNE1.) n'aurait jamais eu les informations nécessaires pour facturer les prestations. Il y aurait toujours eu des problèmes quant à la facturation à la société SOCIETE1.), alors que les fichiers de facturation envoyés par le site logistique SOCIETE3.) auraient toujours été faux. PERSONNE2.) aurait été responsable de la facturation de la société SOCIETE1.), qui aurait dû tenir PERSONNE1.) informée et agir afin de l'aider à obtenir les fichiers de facturation. D'ailleurs, PERSONNE1.) n'était pas la seule à avoir accès à la boîte mail « MAILL.) », alors que PERSONNE2.) et PERSONNE3.) y avaient également accès. PERSONNE2.) aurait encore eu accès à la boîte mail de PERSONNE1.) à laquelle, elle se serait connectée en l'absence de PERSONNE1.), de même qu'au drive partagé sur lequel, il lui serait arrivé de modifier les données de facturation sans que PERSONNE1.) soit avisée. Finalement, tout le service aurait eu accès à MEDIA1.), et des données de facturations auraient été modifiées sans que PERSONNE1.) ne puisse identifier la personne à l'origine du changement.

PERSONNE1.) a affirmé à l'audience qu'elle s'occupait seule de la facturation et non PERSONNE2.) ni une autre personne, de sorte qu'elle n'aurait pu ignorer son devoir de facturation.

Pour le surplus, aucune pièce n'est versé par PERSONNE1.) afin de démontrer que les fichiers de facturation auraient été fausses, que PERSONNE2.) se chargeait exclusivement de la société SOCIETE1.) et que d'autres personnes avaient accès à la boîte mail « MAIL1.) », de sorte qu'elle ne démontre pas que la prédite facturation incombait à une personne autre que la requérante.

Il s'ensuit que ce deuxième reproche est également réel et sérieux.

Quant aux reproches relatifs au numéros de bon de commande (PO), PERSONNE1.) ne conteste pas avoir oublié de faire figurer les numéros de bon de commande, mais elle met en contexte les oublis face à la masse de factures à réaliser et le fait qu'elle aurait été constamment à la chasse des numéros de commande.

La société SOCIETE1.) verse plusieurs factures sans numéro de bon de commande à l'appréciation du tribunal et expose à l'audience qu'il ne s'agit d'une illustration des nombreux manquements de la requérante par rapport à une instruction simple, d'inclure les numéros de commande.

La requérante ne verse aucun courriel selon lequel, elle aurait réclamé des numéros de commande.

Quant à la facturation de SOCIETE5.), PERSONNE1.) n'aurait jamais été informée que ces prestations n'auraient pas été facturées.

Ayant affirmé à l'audience qu'elle serait la seule chargée de la facturation, aucune indication, ni preuve n'ont été remises au tribunal démontrant que l'absence de facturation pourrait être imputable à une personne autre que la requérante.

Quant à la facturation de SOCIETE6.) SAS, il ressort des pièces versés qu'une facture a été indûment émise et qu'un avoir a été établi par PERSONNE1.) en date du 12 janvier 2023.

Quant à la facturation de SOCIETE7.) et SOCIETE8.), il ressort également des pièces qu'il y eu double facturation.

Il s'agit partant également de motifs réels et sérieux.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de constater que les motifs examinés aux paragraphes qui précèdent, pris dans leur ensemble, constituent des motifs réels et sérieux justifiant le licenciement avec préavis de PERSONNE1.), l'employeur ne pouvant plus compter sur une continuation sereine et de confiance de la relation de travail de sorte que le licenciement avec préavis est à déclarer justifié et régulier. S'agissant d'un licenciement avec préavis, la société SOCIETE1.) n'avait aucune obligation de procéder par un avertissement eu égard aux multiples fautes commises par la requérante et sa faible ancienneté.

Le licenciement que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 13 janvier 2023 doit partant, au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, être déclaré fondé.

Il échet en conséquence de débouter PERSONNE1.) de sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

4. Demandes accessoires

- Indemnité de procédure

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Eu égard à l'issue du litige et aux éléments de la cause, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

La partie défenderesse est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, alors que la condition de l'iniquité requise par la loi fait défaut.

- Exécution provisoire

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de rejeter la demande en exécution provisoire.

- Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge de la requérante, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

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

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

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle :

- **diminue** sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 3.769,20.- euros ;

déclare que le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 13 janvier 2023 est régulier et justifié ;

rejette les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de ses préjudices matériel et moral ;

rejette pour le surplus ;

rejette les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

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

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,
juge de paix

Joé KERSCHEN,
greffier assumé