Arrêt N° 53/20 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-cinq juin deux mille vingt.

Numéro CAL-2019-00881 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Paul VOUEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Laura GEIGER, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, des 9 et 12 août 2019,

comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) la société anonyme SOC 1 S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins de la présente instance par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 22 mai 2020.

Vu le jugement numéro 4308/15 du 3 décembre 2015 du tribunal du travail de Luxembourg.

Vu l'arrêt numéro xx/17-III-TRAV du 16 février 2017, par lequel la Cour d'appel a déclaré :

- l'appel principal de A partiellement fondé,
- l'appel incident de la société anonyme SOC 1 S.A., non fondé et par réformation du jugement entrepris a
- dit la demande de A en paiement d'une indemnité pour congés non pris, fondée pour un montant de 624,47 euros,
- condamné la société anonyme SOC 1 S.A. à payer à A la somme de 624,47 euros avec les intérêts légaux à partir de l'acte d'appel jusqu'à solde,
- dit la demande de A en restitution de la somme de 648,56 euros recevable et fondée.
- condamné la société anonyme SOC 1 S.A. à payer à A la somme de 648,56 euros avec les intérêts légaux à partir de l'acte d'appel jusqu'à solde,
- confirmé le jugement pour le surplus,
- rejeté les demandes des parties basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,
- condamné les parties, chacune pour moitié, aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Pierre REUTER qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.

Vu le jugement numéro xxxx/19 du 6 juin 2019 par lequel le tribunal du travail de Luxembourg a :

- déclaré justifié le licenciement pour motif grave de A, intervenu le 20 août 2014,
- déclaré non fondées les demandes d'A en paiement de dommages et intérêts et en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis,
- déclaré fondée la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, contre A à concurrence de la somme de 5.288,30 euros, partant a
- condamné A à restituer à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, la somme de 5.288,30 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande et jusqu'à solde,
- déclaré non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par A,
- condamné A à payer à la société anonyme SOC 1 S.A., le montant de 500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,
- condamné A aux frais de l'instance.

Pour décider ainsi, les juges de première instance ont retenu que le tribunal du travail n'était pas lié par la décision de non-lieu rendue par la chambre du conseil du tribunal d'arrondissement de Luxembourg en date du 27 septembre 2017 suite au réquisitoire du procureur d'Etat de Luxembourg en ce sens et qu'il lui incombait d'analyser si les faits reprochés à A dans la lettre de motivation étaient réels et constituaient des fautes graves, justifiant le cas échéant un licenciement avec effet immédiat.

Après avoir examiné les éléments du dossier lui soumis, le tribunal du travail a décidé que la réalité des motifs du licenciement était établie à suffisance, qu'il n'y avait pas lieu de recourir à une mesure d'instruction supplémentaire et a ainsi rejeté l'offre de preuve par témoins, telle que formulée par la société anonyme SOC 1 S.A..

Les juges de première instance ont qualifié le comportement d'A de déloyal, *« de nature à ébranler définitivement et immédiatement la confiance qu'un employeur doit avoir en son salarié et de rendre impossible la continuation de la relation de travail ».*

Par actes d'huissier signifiés les 9 et 12 août 2019, A a relevé appel du jugement numéro xxxx/15 du 3 décembre 2015 et du jugement numéro xxxx/19 du 6 juin 2019 du tribunal du travail de Luxembourg, lui notifiés respectivement le 17 décembre 2015 et le 3 juillet 2019.

Dans son acte d'appel, A (ci-après l'appelante), conclut à la recevabilité de son appel qui porte autant sur la précision des motifs de la lettre de licenciement que sur la réalité et le caractère sérieux de ces motifs invoqués par la société anonyme SOC 1 S.A. (ci-après l'intimée, sinon l'employeur).

Quant à la précision des motifs, l'appelante soutient que les motifs indiqués dans la lettre de licenciement ne concerneraient que B et qu'en plus des multiples références à B, les motifs invoqués ne seraient pas exposés avec suffisamment de précision. L'appelante relève ainsi qu'elle n'aurait pas pu visionner les 8.700 fichiers et qu'il n'aurait pas pu être établi que parmi ces fichiers *« certains ont été effacés du système informatique et d'autres ont été renommés en utilisant la dénomination private »,* pour conclure à l'absence de précision de ce motif, l'employeur ayant omis de préciser quels fichiers auraient été consultés, effacés, renommés et quel aurait été le préjudice de la banque et elle cite à l'appui de son argumentation une décision du tribunal du travail dans un litige qui opposait B à l'intimée.

Quant à la réalité des motifs, elle expose encore que les motifs invoqués ne reposeraient que *« sur une succession d'allégations non fondées »* qui auraient fait l'objet d'une plainte déposée au pénal par l'employeur, *« classée sans suite »* par décision de la chambre du conseil du tribunal d'arrondissement de Luxembourg, de sorte que ces faits ne pourraient pas valablement fonder un licenciement avec effet immédiat. Plus particulièrement, elle soutient que le vol du « Rolodex » ne concernerait que B et ne serait dès lors par un motif réel, de même que tous les motifs ayant trait au comportement de B.

Quant au sérieux des motifs, elle conclut que sans le volet pénal, le motif de licenciement *« serait particulièrement mince »* en mettant en exergue les seuls éléments sur lesquels le licenciement se baserait encore et insiste plus particulièrement sur les faits que :
- l'envoi de 11 emails de la boîte mail professionnelle d'A sur sa boîte mail privée, ne serait pas suffisamment sérieux pour justifier le licenciement avec effet immédiat,
- la venue sur le lieu du travail le dimanche 29 juin 2014 (pendant sa période de maladie), ne serait pas suffisamment sérieux pour justifier le licenciement avec effet immédiat,
- le non-respect des horaires de sortie pendant la période de maladie, l'ensemble de ces faits n'étant pas suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Par ailleurs, l'appelante conclut au rejet du rapport de mission du détective privé chargé par l'employeur de la suivre, (pièce numéro 10 de la farde de pièce de la partie intimée), cette façon de procéder constituant une preuve illicite car portant gravement atteinte à sa vie privée. Elle cite à l'appui de son argumentation l'arrêt numéro xxx/08 V. du 26 février 2008, retenant en relation avec la protection de la

vie privée et le domaine très sensible des images d'une personne, de ses relations, de ses fréquentations, de ses déplacements et de son comportement, que *« …dans un État de Droit la fin ne justifie pas les moyens … »,* ainsi que l'arrêt numéro, xx/17 - III – TRAV du six juillet deux mille dix-sept, dans l'affaire de la société anonyme SOC 1 S.A. contre B, qui a décidé que *« Force est de constater que cette filature organisée pour contrôler et surveiller des faits relevant de la vie privée d'un salarié constitue un moyen de preuve illicite, dès lors qu'elle implique nécessairement une atteinte à la vie privée du salarié. De ce fait, elle ne saurait être justifiée par les intérêts, fussent-ils légitimes, de l'employeur. Il en découle qu'il y a lieu d'écarter des débats le rapport de mission du 8 août 2014… ».*

Finalement, l'appelante conclut au rejet de l'offre de preuve formulée par l'intimée, pour être subordonnée à la condition, non réalisée en l'espèce, de la précision des motifs.

Considérant le licenciement avec effet immédiat comme abusif, l'appelante réclame en conséquence,
- une indemnité compensatoire de préavis d'un montant brut de 12.251,82 euros,
- une indemnisation de son préjudice moral d'un montant de 20.000 euros,
- une indemnisation de son préjudice matériel d'un montant de 21.565, 37 euros.

L'intimée soulève la forclusion de l'appel dirigé contre le jugement numéro 4308/15 du 3 décembre 2015 en ce qu'il s'agit d'un jugement mixte. Elle soutient qu'en interjetant appel sur la question de la précision seulement en date du 9 août 2019, l'appelante serait à déclarer forclose et à débouter de sa demande.

Quant à la précision des motifs, l'intimée soutient principalement que ce volet a été définitivement toisé par le jugement du 3 décembre 2015 et que le moyen invoqué par l'appelante devrait dès lors être déclaré irrecevable, sinon non fondé.

En ordre subsidiaire, elle développe ses arguments établissant que la lettre de licenciement du 20 août 2014 remplirait pleinement la condition de précision requise par la loi et la jurisprudence.

Quant au caractère sérieux des motifs, l'intimée expose que le comportement de l'appelante aurait été tellement intolérable qu'il lui aurait fait perdre toute confiance en la personne d'A.

Concernant plus particulièrement le rapport de mission du détective privé dans ce contexte, l'intimée souligne, principalement, que l'appelante demande le rejet de ce rapport pour la première fois en appel et estime que cette façon de procéder serait contraire au *« principe de cohérence »* d'après lequel *« nul ne peut se contredire au détriment d'autrui »* alors que l'appelante n'aurait pas contesté ce rapport de

mission lors de l'instance qui s'est tenue devant le tribunal du travail de Luxembourg en date du 21 mars 2019, pour conclure à l'irrecevabilité de la demande de l'appelante tendant au rejet de ce rapport.

L'intimée soutient enfin qu'il n'y aurait pas eu d'atteinte à la vie privée alors que les faits observés et repris dans le rapport en question, se seraient déroulés dans des lieux publics ou n'importe quelle autre personne aurait pu faire ces mêmes observations et qu'à aucun moment l'appelante n'aurait été suivie à l'intérieur des endroits dans lesquels elle s'était rendue.

En ordre subsidiaire, l'intimée s'oppose au rejet de ce rapport en cas de recevabilité de cette demande de l'appelante, ce rapport étant d'après elle, un moyen de preuve parfaitement valable et licite qui serait à prendre en considération.

Quant au caractère réel des motifs, l'intimée soutient que les reproches repris dans la lettre de licenciement du 20 août 2014 se rapportent à des faits réels, établis à suffisance par les pièces versées au dossier et pour autant que de besoin, elle offre de prouver l'ensemble des faits repris dans la lettre de licenciement par l'audition de témoins.

Le licenciement avec effet immédiat étant justifié d'après l'intimée, elle conclut au rejet des demandes compensatoires de préavis et indemnitaires, tant pour le volet matériel, que moral de l'appelante et en ordre subsidiaire, conteste les montants revendiqués sur ces bases.

Finalement, l'intimée conclut au rejet de la demande de l'appelante basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile, conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a alloué le montant de 500 euros à l'intimée sur cette base et demande la condamnation de l'appelante au paiement du montant de 2.500 euros sur base de ce même article pour l'instance d'appel.

Le recours de l'État du Grand-Duché de Luxembourg

L'État du Grand-Duché de Luxembourg a initialement demandé acte qu'il lui est impossible de prendre position quant à la recevabilité de l'appel interjeté contre le jugement du 3 décembre 2015 au regard de l'arrêt du 16 février 2017, alors que l'État, qui n'était pas intimé dans cette procédure et ne dispose pas de cet arrêt, pour se rapporter finalement à prudence de justice en ce qui concerne la recevabilité de l'acte d'appel.

L'État du Grand-Duché de Luxembourg conclut, principalement, à la condamnation de l'appelante au paiement du montant de 5.288,20 euros, lui avancé au titre d'indemnité de chômage, avec les intérêts légaux tels que de droit et subsidiairement, à la condamnation de l'intimée au montant repris-ci avant, avec les intérêts légaux tels que de droit.

L'appelante soutient, en conséquence de ses développements antérieurs en relation avec le licenciement qu'elle considère comme abusif, que la demande de l'État du Grand-duché de Luxembourg doit être dirigée contre la société anonyme SOC 1 S.A.

L'intimée demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a condamné l'appelante au remboursement des indemnités de chômage.

Appréciation

La recevabilité de l'acte d'appel

L'acte d'appel notifié en date des 9 et 12 août 2019 est dirigé contre le jugement numéro xxxx/15 du 3 décembre 2015, notifié le 17 décembre 2015 et contre le jugement numéro xxxx/19 du 6 juin 2019, notifié le 3 juillet 2019.

Dans leur motivation du jugement du 3 décembre 2015 en relation avec le critère de précision des motifs à remplir par une lettre de licenciement, les premiers juges ont retenu que *« Dès lors la lettre de licenciement du 20 août 2014 suffit aux conditions ci-avant reprises »* (page 14 du jugement).

Il résulte du dispositif de ce même jugement que, si les débats ont été limités, notamment à la question relative à la précision de la lettre de licenciement du 20 août 2014, qu'il a sursis à statuer *« pour le surplus des demandes d'A et la demande de l'État du Grand-duché de Luxembourg* », ce jugement n'a donc pas tranché la question de fond concernant la régularité du licenciement.

Ainsi, si la décision concernant la précision de la lettre de licenciement figure implicitement au dispositif, il n'en demeure pas moins que les deux jugements entrepris forment un tout lorsqu'il s'agit de trancher la question de la régularité du licenciement, partant la question de fond. En conséquence, l'appelante pouvait valablement entreprendre le jugement du 3 décembre 2015.

L'acte d'appel est à déclarer recevable.

La précision des motifs

Conformément à l'article L.124-10 (1) et (2) du code du travail, le licenciement avec effet immédiat exige un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié, de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

L'énoncé de ce(s) fait(s) ou de cette(s) faute(s) d'une particulière gravité dans le chef du salarié doit(vent) être suffisamment précis pour permettre non seulement aux juges de contrôler si les faits débattus devant eux correspondent à ceux invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement, mais aussi pour permettre au salarié de connaître les faits lui reprochés, de les identifier, de prendre position à leur égard et de rapporter, le cas échéant la preuve de leur fausseté et aux juges d'en apprécier la gravité.

À la lecture de la lettre de licenciement du 20 août 2014, la Cour retient, par adoption du raisonnement des premiers juges, que les motifs de licenciement ont été énoncés avec la précision requise par les dispositions légales reprises ci-avant.

Le caractère réel et grave des motifs

C'est après une analyse minutieuse et détaillée des faits reprochés à A que les premiers juges ont retenu que la réalité des motifs du licenciement était établie à suffisance, certes en incluant quelques faits repris dans le rapport d'investigation d'un détective privé engagé par l'intimée et versé au dossier.

Concernant ce rapport d'investigation, la Cour retient que la filature organisée pour contrôler et surveiller des faits relevant de la vie privée d'un salarié constitue un moyen de preuve illicite, dès lors qu'elle implique nécessairement une atteinte à la vie privée du salarié. De ce fait, elle ne saurait être justifiée par les intérêts, fussent-ils légitimes, de l'employeur étant donné que cette façon de procéder dépasse manifestement, en l'espèce, la proportionnalité qui doit exister entre le respect de la vie privée d'un salarié, son comportement pour occulter d'éventuelles violations de ses obligations au regard du droit du travail et le préjudice à encourir de ce fait par son employeur.

En conséquence, le rapport d'investigation versé par l'employeur (pièce numéro 10 de la farde de pièces de la partie intimée) est à rejeter et la Cour n'en tiendra pas compte dans le cadre de la vérification de la réalité et de la gravité des faits reprochés à l'appelante.

En conséquence, l'analyse de l'argumentation de l'intimée basée sur *« le principe de cohérence »* est inopportune.

La demande de l'appelante tendant au rejet du rapport d'investigation est dès lors recevable et fondée.

Cependant, même abstraction faite des constatations reprises dans le rapport d'investigation, c'est sur base d'une motivation détaillée des premiers juges que la Cour fait sienne, qu'il y a lieu de retenir que la réalité des motifs du licenciement de l'appelante est à suffisance établie.

Plus particulièrement la Cour reprend la motivation des premiers juges qui ont retenu que *« le fait par A de s'être présentée, malgré sa prétendue incapacité de travail, un dimanche matin à 7 h 10 à son lieu de travail, pour en sortir deux heures et demie plus tard en emportant, avec B, un carton rempli de documents, dans les circonstances dégagées ci-avant, constitue une violation de l'obligation de bonne foi du contrat de travail et est à qualifier encore de comportement déloyal » (page 11 du jugement du 6 juin 2019).*

La Cour se base encore sur la motivation des juges de première instance, qu'il y a lieu de reprendre, afin de mettre en exergue les agissements de l'appelante qui sont d'une gravité telle que la confiance qu'un employeur doit avoir en son salarié est définitivement et immédiatement ébranlée et rend la continuation de la relation de travail impossible.

Les jugements entrepris sont partant à confirmer, le premier jugement en ce qu'il a implicitement décidé que l'énoncé des motifs fournies par la société anonyme SOC 1 S.A. était suffisamment précis et le deuxième jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier et justifié.

Il s'en suit que les demandes de l'appelante du chef de l'indemnité compensatoire de préavis, de préjudice moral et de préjudice matériel sont non fondées.

L'offre de preuve de l'intimée est également à rejeter car non fondée, au regard de l'arrêt à intervenir.

La partie qui succombe n'ayant pas droit à une indemnité sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, la demande afférente de l'appelante est également à rejeter car non fondée pour l'instance d'appel.

Étant donné les circonstances de l'espèce, il serait inéquitable de laisser à charge de l'intimée les frais non compris dans les dépens et il y a partant lieu de lui allouer le montant de 1.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg

C'est à juste titre que le jugement du 6 juin 2019 a décidé en application de l'article L.521-4 (6) du code du travail, que le salarié licencié avec effet immédiat devra rembourser au Fonds pour l'emploi, si le licenciement est déclaré justifié, tout ou partie, le cas échéant de façon échelonnée, les indemnités de chômage lui versées par provision.

Ce jugement est dès lors également à confirmer en ce qu'il a déclaré fondée la demande en remboursement de l'État du Grand-Duché de Luxembourg pour le montant de 5.288,30 euros à titre d'indemnités de chômage brutes versées à A.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé,

écarte des débats le rapport de surveillance versé par la société anonyme SOC 1 S.A.,

rejette l'offre de preuve de la société anonyme SOC 1 S.A.,

confirme les jugements entrepris,

dit la demande de la société anonyme SOC 1 S.A., sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, fondée pour le montant de 1.000 euros,

condamne A à payer à la société anonyme SOC 1 S.A., le montant de 1.000 euros,

dit la demande d'A sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile non fondée pour l'instance d'appel,

la rejette,

condamne A au paiement des frais et dépens de l'instance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.