Arrêt N° 104/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du cinq juillet deux mille dix-huit.

Numéro 44599 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société anonyme S1 BANK (Luxembourg) S.A., ayant absorbé par fusion la société S2 EUROPE S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Nadine TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 13 janvier 2017,

comparant par Maître Georges WIRTZ, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

A, demeurant à D-(…),

intimé aux fins du susdit exploit TAPELLA,

comparant par Maître Gaston VOGEL, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 5 juin 2018.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée le 23 juillet 2014, A a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg son ancien employeur, la société anonyme S2 EUROPE S.A. (actuellement la société anonyme S1 BANK (Luxembourg) S.A. (ci-après en abrégé la Banque), pour lui réclamer, suite à son licenciement avec effet immédiat qu'il qualifia d'abusif, les montants actualisés suivants :

-	Congés non pris :	7.694,60 €,
-	Indemnité compensatoire de préavis :	33.629,44 €,
-	Indemnité de départ :	8.407,36 €,
-	Dommage moral :	30.000,00 €,
-	Dommage matériel :	72.091,96 €.

A fit exposer avoir été au service de la Banque depuis le 21 novembre 2006 en qualité de « Client Relationship Manager » auprès du département « Private Banking ». Le 5 mai 2014, il s'est vu notifier son licenciement avec effet immédiat.

La société S2 EUROPE reprocha au requérant des transports d'argent en liquide pour le compte de clients au-delà des frontières pour des sommes dépassant le montant maximal autorisé et un comportement non collégial et peu coopératif, suite à la non-transmission des numéros de téléphone d'un client à un collègue de travail, malgré ordre de ce faire.

Le salarié contesta tant la précision que la réalité et la gravité des faits lui reprochés.

L'employeur renvoya à ses pièces et à quatre attestations testimoniales et contesta les montants réclamés.

Par un jugement rendu en date du 28 octobre 2016, le tribunal du travail a :

- dit que le licenciement avec effet immédiat du 5 mai 2014 prononcé à l'encontre de A est abusif;
- déclaré fondée la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence de 33.629,44 € ;

- déclaré fondée la demande de A en paiement d'une indemnité de départ à concurrence de 8.407,36 € ;
- déclaré non fondée la demande de A en indemnisation de son préjudice matériel ;
- déclaré fondée la demande de A en indemnisation de son préjudice moral pour un montant de 5.000 € ;
- partant, condamné la société anonyme S2 EUROPE à payer à A la somme de (33.629,44 + 8.407,36 + 5.000) = 47.036,80 (quarante-sept mille trente-six virgule quatre-vingts) €, cette somme avec les intérêts légaux à partir du 23 juillet 2014, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- déclaré non fondée la demande en exécution provisoire de la prédite condamnation;
- fixé la continuation des débats à une audience ultérieure.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a retenu :

« Il résulte de ce qui précède que la lettre de licenciement du 5 mai 2014 ne répond pas aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence, alors que les motifs invoqués par l'employeur ne permettent ni au tribunal du travail d'en apprécier le caractère sérieux ni au requérant d'en établir le cas échéant la fausseté.

Le licenciement avec effet immédiat prononcé en date du 5 mai 2014 à l'encontre de A est partant abusif. »

La société anonyme S2 EUROPE a régulièrement interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 13 janvier 2017.

L'appelante demande à voir déclarer recevable l'appel en la forme, au fond, l'entendre dire fondé et justifié par les pièces versées et les renseignements fournis en cause, partant par réformation du jugement de première instance dont appel, voir dire régulier et justifié le licenciement avec effet immédiat du 5 mai 2014 prononcé à l'encontre de A ; voir dire non fondée les demandes de la partie intimée tendant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence de 33.629,44 euros, d'une indemnité de départ à concurrence de 8.407,36 euros, de dommages et intérêts à titre de préjudice moral de 5.000 euros ; voir confirmer le jugement de première instance en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de la partie intimée en indemnisation de son préjudice matériel, déclarer fondée sa demande en allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du NCPC pour la deuxième instance, partant condamner la partie intimée à lui payer la somme de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

L'appelante fait grief au tribunal du travail d'avoir déclaré la lettre de licenciement imprécise ; elle indique encore vouloir rapporter la preuve de la réalité des fautes invoquées par des attestations testimoniales.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs et soutient que les attestations judiciaires versées ne seraient pas pertinentes.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

Concernant la précision de la lettre de licenciement avec effet immédiat, l'article L.124-10 paragraphe 3 dispose que :
« 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. (...)».

C'est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé que l'énonciation des motifs du licenciement doit 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, qu'elle doit 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 enfin, qu'elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner, si les griefs invoqués s'identifient avec les motifs notifiés.

En l'espèce, en indiquant dans son courrier de congédiement, après avoir fait référence à la réunion du 18 avril 2014 au cours de laquelle l'employeur a remis à A sa lettre de mise à pied, après avoir précisé les fonctions professionnelles de A au sein de la banque, service « *private banking* », à savoir « *client relationship manager* » avec pour mission d'assister les clients pour la plupart résidents en Allemagne ou en Hollande, dans la gestion de leurs avoirs en banque (*assets)*, après avoir rappelé que pendant sa période d'engagement A a assisté à plusieurs reprises sur une année à des formations aux fins de conformer ses compétences aux bonnes pratiques de la banque, au cours desquelles il lui fut indiqué les pratiques par rapport aux transactions en cash des clients et notamment l'interdiction de transporter au-delà des frontières pour les clients du liquide au-delà d'un montant de 10.000 et qu'un tel comportement serait inacceptable pour la banque et que les pratiques bancaires au Luxembourg prohibent tout type de transports d'argent en cash pour les clients au-delà des frontières, d'une part la nature de la faute commise par le salarié en indiquant « *that you, on a strictly private and personal basis, would offer to clients of our Bank the services to carry theirs assets under the form of cash over any borders of Luxembourg with the neigbouring countries, regardless of the importance of the said amounds »,* d'autre part qu'il a interpellé le salarié à

cet égard lors de deux réunions des 8 avril et 21 avril 2014, réunions auxquelles participaient différents responsables de la banque et finalement, que la confiance qu'il avait mise en son salarié a été irrémédiablement compromise par ce comportement déloyal, l'employeur a suffi aux exigences ci-avant énoncées, à son obligation légale de précision.

En effet, ni le salarié, ni les juridictions du travail ne pouvaient, à la lecture dudit courrier, se méprendre sur la faute, respectivement la nature de la faute reprochée à A, ni sur les circonstances dans lesquelles cette faute a été commise lui attribuant la gravité nécessaire pour justifier une mesure immédiate, ni sur les conséquences de cette faute sur les relations de travail, et ce nonobstant le fait que les noms des clients concernés ne figuraient pas dans la lettre de licenciement.

C'est partant à tort que le tribunal du travail a décidé que le motif du licenciement ne répondait pas au critère de précision requis par la loi et la jurisprudence.

Le jugement est partant à réformer sur ce point.

L'employeur a encore reproché à A une deuxième faute consistant dans un comportement « *non-cooperative* », en ce qu'il a volontairement donné à un collègue de travail les mauvais numéros de téléphone d'un client, empêchant partant ce collègue de contacter ce dernier.

En présence des contestations du salarié sur la réalité des faits lui reprochés, il incombe à l'employeur d'en rapporter la preuve.

A ce titre, la société S2 verse cinq attestations testimoniales, dont quatre doivent être rejetées faute d'être assorties de la carte d'identité de leur auteur, carte d'identité qui aurait en effet permis d'identifier et de vérifier les qualités exactes de l'auteur de l'attestation, respectivement de vérifier la conformité des signatures.

Cependant, une des cinq attestations, celle du témoin B, est conforme aux exigences de l'article 402 du NCPC, avec une carte d'identité en annexe.

Le témoin déclare qu'il s'est rendu ensemble son épouse le 17 février 2014 auprès de la S2 à Luxembourg pour prélever de l'argent déposé sur leur compte géré par la Banque ; que suite au départ du gestionnaire de longue date de leurs comptes, ils furent conseillés par A auquel ils ont expliqué vouloir clôturer leurs comptes jusqu'en avril 2014 et qu'ils désiraient obtenir le paiement de leurs avoirs en compte en liquide.

B poursuit que A *"legte uns daraufhin Zeitungsartikel vor, in denen darüber berichtet wurde, wie der Deutsche Zoll kurz hinter der deutschen Grenze Personen kontrollierte und zahlreiche Aufgriffe stattgefunden hatten.*

Er bot uns an, zum einen dafür zu sorgen dass wir unsere gesamten Guthaben ausgezahlt bekämen, da dies angeblich nur noch in kleineren Tranchen möglich wäre und zum anderen uns auch zu helfen, das Bargeld ohne Zollkontollen nach Deutschland zu transferieren.“

Le témoin précise encore que A leur a donné son numéro de téléphone fixe privé en Allemagne ainsi que son numéro de gsm privé sur lesquels il nous demandait de téléphoner à l'avenir pour obtenir des rendez-vous.

Le témoin de continuer*:“ er schilderte uns auch wie der Ablauf des Grenzübertritts erfolgen sollte.*
Nach Dienstschluss bei der Bank sollten wir ihn am Ende der rue Adolphe Fischer auf dem Parkplatz ins Auto aufnehmen und mit ihm zur Grenze fahren.
Auf Luxemburger Seite stände sein Wagen und er würde mit seinem Auto über die Grenze fahren, um zu prüfen, ob auf der deutschen Seite Zollkontrollen stattfinden.
Wir sollten solange auf der Luxemburger Seite warten.
Sollten keine Zollkontrollen sein, würde er uns anrufen, damit wir dann losfahren könnten.
Sollten Zollkontrollen sein, würde er wieder zurückkommen und an anderer Stelle sollte dann die Grenze überquert werden.“

Il indique finalement que A leur a dit que son aide devrait être rémunérée en cash.

Le témoin de conclure que ses comptes ont été clôturés et qu'il a refusé l'aide proposée par A de transporter l'argent au-delà de la frontière.

Aucun élément du dossier ne permet de douter de la crédibilité du témoin, respectivement de la fiabilité de ses déclarations, de sorte que la faute reprochée à A résulte de cette déclaration précise et univoque dès lors pertinente, et l'employeur a réussi à établir la réalité du premier et principal motif invoqué à la base du licenciement du salarié.

Quant à la gravité de la faute commise qui est contestée par le salarié, la Cour relève que le comportement de A, même à supposer que ce fut un comportement unique et isolé, quod non, est un comportement illégal, prohibé par la loi, un comportement déloyal et malhonnête en ce qu'il a agi en pleine connaissance de cause et de façon à nuire à la réputation de son employeur, lequel avait dès lors des raisons suffisantes de ne plus avoir confiance en son salarié et de mettre un terme irrévocable et immédiat à la relation de travail.

Compte tenu des considérations qui précèdent, il importe peu de vérifier la réalité et le bien-fondé du second motif invoqué à l'appui du licenciement.

Le licenciement étant à déclarer, par réformation, régulier et justifier, les demandes indemnitaires formulées par le salarié sont en conséquence à rejeter pour ne pas être fondées.

La société anonyme S2 EUROPE, actuellement la société anonyme S1 BANK (Luxembourg) S.A., réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la deuxième instance.

A réclame également une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Les parties n'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais non compris dans les dépens, les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC sont à rejeter.

Le volet relatif à la demande de congé du salarié, réservé en première instance, est à renvoyer devant le tribunal du travail autrement composé pour continuation des débats.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

déclare l'appel recevable,

le dit fondé,

réformant :

dit que le licenciement avec effet immédiat intervenu le 5 mai 2014 à l'égard de A est régulier et justifié,

partant, dit non fondées les demandes de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ et en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis,

décharge la société anonyme S1 BANK (Luxembourg) S.A. des condamnations prononcées à son encontre en première instance,

rejette les demandes des parties basées sur l'article 240 du NCPC,

renvoie pour le surplus l'affaire devant le tribunal du travail autrement composé,

condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Georges WIRTZ qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

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.