Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du premier juin deux mille six.

Numéro 30560 du rôle.

Composition:

Marie-Jeanne HAVE, président de chambre;
Romain LUDOVICY, premier conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

Entre:

la société anonyme SOC1.) S.A. , anciennement société anonyme SOC1'.), succursale de Luxembourg, 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 Frank SCHAAL de Luxembourg du 23 août 2005,

comparant par Maître Yves PRUSSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

X.), employé privé, demeurant à F-(…), (…),

intimé aux fins du prédit exploit SCHAAL,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Saisi d'une demande déposée le 15 février 2005 par **X.)** tendant à la condamnation de son ancien employeur, la société anonyme **SOC1.)** S.A., à lui payer diverses indemnités du chef de licenciement qualifié d'abusif par le requérant, le tribunal du travail de Luxembourg, après avoir retenu que la lettre du 30 septembre 2004 prononçant le licenciement avec effet immédiat était suffisamment précise, a, par jugement contradictoire du 14 juillet 2005, déclaré abusif le licenciement et condamné la société défenderesse à payer à **X.)** le montant total de 24.463,98 € (10.968,56 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 2.970,65 € à titre d'indemnité de départ et 10.524,77 € à titre de réparation du préjudice matériel et moral). Il a encore condamné la défenderesse à payer au requérant une indemnité de procédure de 1.000 € ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier du 23 août 2005, la **SOC1.)** S.A. a régulièrement relevé appel de ce jugement et conclut, par réformation, à titre principal, à voir déclarer régulier le licenciement et partant voir débouter l'intimé de toutes ses demandes, à titre subsidiaire, à ne voir allouer à l'intimé que les indemnités de départ et de préavis, à titre plus subsidiaire, à voir réduire les montants alloués à titre de réparation du préjudice matériel et moral à de plus justes proportions, et en tout état de cause, à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.500 €.

X.) conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement et en ce qu'il lui a alloué une indemnité compensatoire de préavis et de départ. Il interjette régulièrement appel incident contre le jugement en ce que le tribunal a déclaré irrecevable sa demande en paiement d'un treizième mois et conclut à se voir allouer de ce chef la somme de 914,04 €, de même qu'il demande à se voir allouer à titre de réparation du préjudice matériel et moral des montants supérieurs à ceux alloués par le tribunal. Il réclame encore une indemnité de procédure de 2.500 €.

Dans la lettre de licenciement du 30 septembre 2004, la banque a reproché à **X.)**, qui exerçait les fonctions d'administrateur de la messagerie postale Lotus Notes et disposait à ce titre des droits d'administration du réseau bureautique de la banque et avait accès à tous les répertoires de l'environnement bureautique, d'avoir :

- copié deux fichiers relatifs à son propre licenciement, soit à partir du répertoire de la Direction des Ressources Humaines de la banque, soit à partir de la messagerie Lotus Notes,

- omis de détruire des fichiers « archives » alors pourtant qu'après intervention technique de sa part, il aurait dû y procéder,
- contrevenu aux dispositions de la charte d'utilisation des moyens de communication électronique du groupe en stockant sur son disque dur des photos à caractère « *érotique, pornographique et ésotérique* » et avoir, à l'occasion, utilisé son ordinateur à des fins privées, soit pour

échanger des e-mails, soit pour y enregistrer des photos de famille ou de paysage ou confectionner des jaquettes de DVD.

Il ressort des attestations versées et notamment de celle du témoin **T1.)** du 10 juin 2005 qu'il a constaté, lors de l'audit effectué le 23 septembre 2004, la présence sur le disque dur de l'ordinateur de **X.)** de *« 2 fichiers Winword dans lesquels la DRH et le responsable du département informatique parlaient de **X.)** et de son éventuel licenciement ».* Le témoin **T2.)** ajoute dans son attestation du 3 juin 2005 qu'il a eu écho de rumeurs selon lesquelles **X.)** était au courant de son éventuel licenciement.

La Cour tient partant ces faits pour établis, sans qu'il y a lieu de faire droit à la demande de **X.)**, qui conteste les faits, de voir produire aux débats les résultats écrits de l'audit du 23 septembre 2004.

L'intimé reste en défaut de justifier des raisons de la présence de ces fichiers sur le disque dur de son ordinateur, et se borne soit à soutenir que même si ces fichiers devaient s'être trouvés sur son ordinateur, il n'en aurait pas fait usage, argument non pertinent pour apprécier la faute du salarié, soit à affirmer lapidairement qu' *« il est aberrant de justifier un licenciement pour faute grave en invoquant un motif pareil »*.

En copiant sur le disque dur de son ordinateur des fichiers qui ne lui étaient pas destinés, **X.)** a commis une faute grave. La commission de ces faits lui a été facilitée par ses fonctions d'administrateur du réseau bureautique, fonctions qu'il a partant violées délibérément. En restant en défaut de donner la moindre explication quant à la présence de ces fichiers sur son ordinateur, **X.)** ne permet pas à la Cour d'écarter l'hypothèse particulièrement grave qui aurait consisté, selon une des hypothèses émises par l'employeur, à s'introduire sur le disque dur de l'ordinateur de la Direction des Ressources Humaines et de copier les fichiers le concernant personnellement.

Les faits avérés à charge de l'intimé ont, à eux seuls, ébranlé la confiance légitime que l'employeur devait avoir à l'égard de son salarié qui, en sa qualité d'administrateur, avait accès à tout le réseau bureautique et ont ainsi rendu définitivement et irrémédiablement impossible le maintien des relations de travail entre parties, de sorte qu'il n'est pas nécessaire d'examiner les autres reproches adressés par la banque à son employé.

Il convient partant, par réformation de la décision déférée, de déclarer régulier le licenciement de **X.)** et de décharger la banque des condamnations prononcées à sa charge en première instance.

L'appel incident de **X.)** qui critique le tribunal du travail pour avoir déclaré irrecevable sa demande en paiement d'un treizième mois est à rejeter par adoption de la motivation des juges du premier degré, cette demande, non contenue dans la requête introductive d'instance, ne

constituant pas un élément du préjudice résultant du licenciement et ne présentant pas de lien de connexité suffisant avec les prétentions originaires.

Il y a lieu, par réformation du jugement et eu égard à l'issue du litige, de faire droit à la demande de la banque présentée en première instance et de lui accorder une indemnité de procédure de 1.000 €.

La demande de **X.)** en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter au vu de la régularité du licenciement intervenu et du sort réservé aux dépens.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel incident non fondé et l'appel principal fondé,

réformant :

dit régulier le licenciement du 30 septembre 2004,

décharge la société anonyme **SOC1.)** S.A. des condamnations prononcées à sa charge en première instance,

condamne **X.)** à payer à la société anonyme **SOC1.)** S.A. une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance,

rejette la demande de **X.)** basée sur l'article 240 du NCPC,

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose dans leur intégralité à **X.)**.