Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatorze juillet deux mille quinze.

Numéro 41176 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

la société anonyme A LUXEMBOURG 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 suppléant Luc KONSBRUCK de Luxembourg du 4 avril 2014,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Laurence LELEU, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1)B, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit KONSBRUCK,

appelant par incident,

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

2) 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-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit KONSBRUCK,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 19 mai 2015.

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

Par une requête du 5 août 2013, B réclama à son ancien employeur, la société anonyme A Luxembourg SA, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants repris dans la susdite requête.

Au service de l'employeur depuis le 3 mai 2010 en qualité d'assistant à la direction, B fut licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 20 juin 2013 en raison de la transmission d'informations confidentielles à une personne inconnue, d'un écart de caisse de 147 euros et finalement d'une consommation excessive d'alcool sur le lieu du travail, mais en dehors des heures normales de travail.

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

Il sollicita encore le rejet de l'enregistrement réalisé par caméra de vidéosurveillance, versé au débat par l'employeur, pour prouver son ivresse sur son lieu de travail, alors qu'il constitue une preuve illicite par application de l'article L.261-1 du code du travail, ainsi que de l'autorisation préalable de la Commission Nationale de Protection des Données et finalement des délibérations de la prédite Commission du 11 mars 2011, qui ont interdit le visionnage dans l'unique but de contrôler le comportement du salarié.

Subsidiairement, il soutint que cette consommation d'alcool a eu lieu après la fermeture du restaurant et n'a préjudicié personne; que finalement, il se serait agi

d'un acte unique et isolé sur une période de trois années de service, ne pouvant rendre immédiatement impossible la relation de travail.

Il précisa enfin qu'il ne peut lui être reproché d'avoir subtilisé l'alcool, alors que les employés étaient autorisés à prendre des boissons sans les payer.

L'envoi d'un message électronique à une personne inconnue aurait constitué une manipulation incorrecte du clavier de son ordinateur et non une volonté consciente d'envoyer des données de l'employeur à la prédite personne, laquelle a d'ailleurs versé une attestation précisant qu'elle a effacé le mail, croyant qu'il s'agissait d'un « spam » ; que cet email ne suffirait pas à prouver l'heure de son envoi, partant l'heure non autorisée de la présence du salarié sur son lieu de travail.

La différence de caisse litigieuse constituerait un risque normal inhérent à l'activité de l'entreprise.

L'employeur précisa que le licenciement porte uniquement sur les faits qui se sont produits dans la nuit du vendredi 14 au samedi 15 juin 2013 et non sur les divers avertissements adressés antérieurement au salarié.

Il versa des pièces à l'appui de ses allégations, ainsi qu'un enregistrement de vidéo-surveillance, qu'il considère par contre être une preuve licite, par application de l'article 11 de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, article qui renvoie à l'article L.261-1 du code du travail qui ne rend possible le traitement des données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail 1) que pour les besoins de sécurité et de santé des salariés, ou 2) pour les besoins de protection des biens de l'entreprise, ou 3) pour le contrôle du processus de production portant uniquement sur des machines, ou 4) pour le contrôle temporaire de production ou de prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact , ou 5) dans le cadre d'une organisation du travail selon l'horaire mobile, conformément au présent code.

Par un jugement rendu contradictoirement en date du 11 mars 2014, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif, déclaré fondée la demande de B en réparation du préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif, pour le montant de 1.700,66 €, déclaré fondée sa demande en réparation du préjudice moral pour le montant de 5.000.- €, déclaré fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 5.042,94 €, partant condamné la société anonyme A LUXEMBOURG S.A. à payer à B le montant de (1.700,66 € + 5.000.- € + 5.042,94 € =) 11.743,60 € avec les intérêts légaux à partir du 5 août 2003, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde, déclaré fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en ce qu'elle est dirigée contre la société

anonyme A LUXEMBOURG S.A. pour le montant de 5.863,75 €, partant condamné la société anonyme A LUXEMBOURG S.A. à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 5.863,75 €, avec les intérêts légaux à partir du 11 février 2014, date de la demande, jusqu'à solde.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a estimé, que les motifs tels que libellés, étaient suffisamment précisés; il a encore rejeté l'enregistrement de vidéosurveillance comme moyen de preuve, partant a décidé que tant la prise d'alcool sur le lieu du travail, que l'écart de caisse n'étaient pas établis dans le chef du salarié et que l'envoi d'un email à une personne tierce à la société ne constituait pas une faute suffisamment grave pour justifier un licenciement sans préavis.

Ce jugement fut régulièrement entrepris par la société A Luxembourg par exploit d'huissier du 4 avril 2014.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et, par réformation, elle demande à la Cour de visionner les enregistrements (vidéosurveillance) pris dans la nuit du vendredi 14 juin 2013 au samedi 15 juin 2013 et de faire droit à sa demande, partant, elle demande de réformer la décision de première instance, en ce qu'elle a déclaré abusif, faute de preuve, le licenciement de B, de la décharger de toutes condamnations pécuniaires, tant à l'égard de B – préjudice matériel, préjudice moral et indemnité compensatoire de préavis – qu'à l'égard de l'ETAT.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement déféré en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif ; il conteste toujours la précision et la réalité des faits lui reprochés

Il relève appel incident et demande partant de fixer la période de référence à 12 mois à partir de la date du licenciement et de lui allouer le montant y correspondant, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, soit le 5 août 2013, jusqu'à solde, soit de condamner la partie A LUXEMBOURG S.A. à lui payer le montant de 5.042,94 € du chef d'indemnité compensatoire de préavis, le montant de 5.000 € du chef de préjudice moral subi en raison du licenciement abusif, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, soit le 5 août 2013 jusqu'à solde, de confirmer le jugement entrepris pour le surplus.

Les parties restent contraires en instance d'appel quant à l'analyse et quant à l'application de l'article L.261-1 du code du travail et des délibérations de la Commission Nationale pour la Protection des Données pour conclure au visionnage ou non de l'enregistrement de la vidéosurveillance ; elles divergent encore sur le point de savoir si le règlement intérieur était ou non connu du salarié; elles sont finalement contraires sur l'heure à laquelle l'email a été envoyé par le salarié, donc sur l'heure non autorisée de la présence du salarié sur son lieu de travail.

L'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi réclame à la partie mal-fondée le remboursement des indemnités de chômage avancées au salarié pour la période de juin 2013 à mai 2014, d'un montant de 23.127,74 euros, sur base de l'article L.521-4 du code du travail.

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

La Cour renvoie quant aux faits et circonstances de la présente affaire à la relation exhaustive et correcte faite par le tribunal du travail, pour la faire sienne dans son intégralité.

Il convient cependant de rappeler, que pour licencier son salarié avec effet immédiat, salarié qui occupait depuis le 3 mai 2010 la fonction d'assistant à la direction auprès de la société A, l'employeur lui a reproché un comportement inapproprié pendant la nuit du vendredi 14 au samedi 15 juin 2013, à savoir, de ne pas avoir quitté le restaurant à la fin de son « shift », d'avoir au contraire bu de l'alcool sur son lieu de travail après la fermeture du restaurant, partant à des heures non autorisées, qui plus est, sans payer les boissons alcooliques, d'avoir envoyé les données confidentielles de la société, soit les chiffres du jour, à une tierce personne inconnue de la société, et finalement une différence de caisse de 147 euros.

Le salarié, qui interjette appel incident, réitère actuellement son moyen tenant à l'imprécision de la lettre de licenciement, pour conclure au caractère abusif de celui-ci.

Or, dans la mesure où la lettre de congédiement de la société A du 20 juin 2013 permet au salarié et à la juridiction du travail de connaître tant la nature, que la portée exacte des griefs lui faits, et permet de vérifier si ces griefs sont légitimes, d'en rapporter la preuve contraire et, le cas échéant, de juger de l'opportunité d'une action en justice, respectivement à la juridiction du travail de vérifier si les faits invoqués devant elle s'identifient à ceux libellés dans la lettre litigieuse et d'en apprécier la gravité, c'est à bon droit que le tribunal du travail a décidé qu'elle était suffisamment précise et répondait à l'exigence de l'article L. 124-10 (3) du code du travail.

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

L'appelante fait grief à la juridiction du travail de ne pas l'avoir autorisée à prouver le comportement inadéquat du salarié pendant le nuit du 14 au 15 juin 2013 par l'enregistrement par la caméra de vidéosurveillance, tandis que le salarié, qui continue de contester la réalité des faits lui reprochés, s'oppose au visionnage du susdit enregistrement, pour constituer une preuve illicite.

Dans la mesure où la demande de l'employeur de visionner l'enregistrement fait par la caméra de vidéosurveillance n'entre pas dans une des cinq hypothèses limitativement prévues par l'article L.261-1 du code du travail ci-avant détaillées, mais tend au contraire à vérifier le comportement de B dans la nuit du 14 au 15 juin 2013, plus précisément son prétendu état d'ébriété, elle est à rejeter.

En effet, à l'instar du tribunal du travail, qui a fait une analyse et application correctes et justes tant de l'article 11 de la loi modifiée du 2 août 2002, relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, lequel renvoie à l'article L.261-1 du code du travail, que de l'autorisation préalable de la Commission Nationale pour la Protection des Données, qui précise expressément dans son point 4.4., que « la surveillance ne doit pas servir à observer le comportement, les déplacements et les performances des membres du personnel de la société A », il y a lieu de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a, à bon escient décidé « que la société employeuse ne saurait être admise à prouver les faits reprochés au salarié par les enregistrements qu'elle a effectués au moyen des caméras de vidéosurveillance installées dans son restaurant » pour en conclure à bon droit que « la société employeuse est partant restée en défaut de prouver que le salarié a consommé des boissons alcooliques de son employeur sur son lieu de travail et qu'il y a été ivre ».

C'est encore à bon droit que le tribunal du travail a décidé que la différence de caisse reprochée au salarié, en l'absence de preuve que ce dernier est à l'origine de cette différence de caisse, ne pouvait justifier son congédiement.

Finalement, c'est à bon escient que le tribunal a retenu d'une part, que l'heure de l'envoi, soit 5 heures du matin, d'un email par le salarié, n'était pas prouvé, compte tenu des contestations et des moyens soulevés par le salarié à cet égard et, d'autre part, que le fait non contesté par le salarié, d'avoir envoyé à une personne étrangère à la société, à savoir à C, un courriel avec les chiffres du jour du restaurant, n'est pas suffisamment grave pour justifier un licenciement privant le salarié des indemnités légales, ce d'autant plus que la société n'a pas subi de préjudice, puisque la personne destinataire du mail, croyant avoir reçu un spam, l'a effacé sans prendre connaissance de son contenu.

Le jugement est partant également à confirmer en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement intervenu à l'égard du salarié le 20 juin 2013.

Abusivement licencié avec effet immédiat, le salarié a non seulement droit, en vertu de l'article L.124-6 du code du travail, à une indemnité compensatoire de préavis, qui en l'espèce est de deux mois et d'un montant de 1.700,66 euros, après soustraction des indemnités de chômage perçues pendant cette période, mais également à la réparation des préjudices matériel et moral subis suite au

licenciement abusif, à la double condition, que les préjudices allégués soient avérés et en relation causale directe avec le licenciement.

Le tribunal du travail, qui a fait une saine appréciation de la situation tant financière que matérielle du salarié abusivement licencié après son licenciement a, à bon escient, retenu, pour fixer son préjudice matériel, compte tenu des circonstances de la cause, une période de référence de 3 mois, respectivement un montant de 1.700,66 euros.

Cependant, le quantum du préjudice moral alloué au salarié par la juridiction de première instance de 5.000 euros est surfait. Compte tenu de l'ancienneté de service de 3 années, de l'âge relativement jeune pour le marché de l'emploi du salarié et du peu de soucis qu'il s'est fait pour son avenir professionnel, dans la mesure où il n'a commencé à rechercher un emploi qu'un mois après avoir été licencié, il y lieu de le réduire à de plus justes proportions et de le fixer au montant adéquat de 1.500 euros.

Le jugement doit partant être réformé en ce sens.

Il est cependant encore à confirmer, par adoption de ses motifs, en ce qu'il a déclaré la demande de l'Etat, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi et, eu égard au caractère abusif du licenciement avec effet immédiat, fondée à l'égard de l'employeur, pour un montant de 5.863,75 euros.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens, ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que la demande afférente de la société A en paiement d'une indemnité de procédure est à rejeter.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens, la demande du salarié basée sur l'article 240 du NCPC est à rejeter, tant pour l'instance d'appel, que pour la première instance.

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 les appels principal et incident recevables,

dit l'appel incident non fondé et en déboute,

dit l'appel principal partiellement fondé,

réformant :

dit la demande de B en réparation du préjudice moral fondée pour un montant de 1.500 euros,

partant condamne la société anonyme A LUXEMBOURG S.A. à payer à B de ce chef, la somme de 1500 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde,

déboute le salarié de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance,

décharge la société anonyme A LUXEMBOURG S.A. du paiement de cette indemnité de procédure,

confirme le jugement pour le surplus,

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

condamne la société anonyme A LUXEMBOURG S.A.aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Romain ADAM qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.