Arrêt N° 129/16 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix novembre deux mille seize.

Numéro 42819 du rôle

Composition:

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

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Patrick MULLER de Luxembourg du 29 juillet 2015,

comparant par Maître Lionel SPET, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1)la société anonyme BANQUE B (Luxembourg) 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 MULLER,

comparant par Maître Marleen WATTE-BOLLEN, 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 MULLER,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 12 juillet 2016.

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

A, épouse (…) aux services de la société anonyme BANQUE B (Luxembourg) S.A. en tant que « Relationship Manager » depuis le 20 octobre 2010 a été licenciée avec effet immédiat le 31 octobre 2012 pour fautes graves dans son chef.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur expose qu'en sa qualité de *« relationship manager »*, A a présenté le fonds « *WORLD BONDS ARBITRAGE* » comme nouveau client à la Banque. Questionnée à plusieurs reprises sur les références dudit client, elle aurait faussement prétendu avoir été mise en contact avec le fonds par l'intermédiaire de ses relations auprès de son ancien employeur C. Il se serait par la suite avéré que la requérante avait en réalité introduit le fonds sur demande d'D, « *dealer* » auprès de la Banque B et en même temps l'un des « *managers* » du fonds. La requérante aurait ainsi manqué à son devoir de loyauté en cachant à la Banque l'identité de la personne à l'origine de l'introduction du fonds et en agissant de connivence avec cette dernière qui aurait eu un conflit d'intérêts manifeste.

Par requête du 12 décembre 2012, A a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu à son égard le 31 octobre 2012 et pour voir condamner la BANQUE B à lui payer les montants plus amplement spécifiés dans la requête introductive d'instance.

A l'audience des plaidoiries, A réduisit sa demande du chef de préjudice matériel subi à 4.105,56 euros. Elle contesta tant la précision que le caractère réel et sérieux

des motifs du licenciement et notamment que les faits, tels qu'ils se seraient produits, constituent une faute grave dans son chef.

Pour étayer les reproches adressés à la salariée, la BANQUE B versa différentes attestations testimoniales. Elle expliqua qu'à la suite de la découverte des faits, le contrat d'D a été résilié d'un commun accord, mais que la requérante aurait refusé une telle solution.

Par un jugement contradictoire du 14 mai 2014, le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de congé non pris, et pour le surplus, a ordonné avant tout autre progrès en cause l'audition des auteurs des attestations testimoniales sur les faits repris dans leurs attestations testimoniales, la contre-preuve étant de droit.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal après avoir fait le recalcul des jours de congé non pris, est venu à la conclusion que A avait droit à 7 jours de congé à la fin du contrat de travail et que le montant correspondant à ces jours de congé lui avait été payé.

En ce qui concerne le bien-fondé du licenciement, le tribunal a relevé que la lettre de licenciement était suffisamment précise. Eu égard aux contestations de la requérante concernant le reproche suivant lequel elle aurait délibérément caché des informations importantes à son employeur et aurait agi de concert avec D qui aurait poursuivi un intérêt personnel dans l'introduction du fonds *« WORLD BONDS ARBITRAGE* » auprès de la BANQUE B, le tribunal a décidé de procéder, par voie d'enquête, à l'audition des auteurs des attestations testimoniales.

Par un jugement contradictoire du 29 juin 2015, le tribunal statuant au vu du résultat de la mesure d'instruction, a déclaré le licenciement avec effet immédiat du 31 octobre 2012 justifié et partant a rejeté les demandes de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral. Il a déclaré fondé pour le montant de 16.757,01 euros le recours dirigé par l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, contre A. Le tribunal a encore rejeté les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du NCPC.

Après avoir examiné le contenu des différents témoignages, le tribunal a retenu en guise de conclusion :

« Il résulte des dépositions d'E, d'F, de G et de H que la requérante a fait croire au management de la société qu'elle connaissait le client qu'elle présentait à la banque de par ses relations auprès de son ancien employeur, alors que tel n'était pas le cas. Il est encore établi que les recommandations de la requérante qui, en tant que « relationship manager » occupait un poste à responsabilité, ont joué un

rôle déterminant dans l'acceptation du fonds « World Bonds Arbitrage » par la société défenderesse.
Il y a lieu de retenir que la requérante a agi de la sorte pour cacher au management de la banque que le trader D lui avait demandé de présenter ledit client. Qu'elle ait ou non été au courant de la nature exacte de ses relations d'affaires entre D et les responsables du fonds « World Bonds Arbitrage », elle a nécessairement compris qu'un conflit d'intérêts existait dans le chef de son collègue de travail qui voulait éviter que la banque ne soit au courant du fait qu'il était à l'origine de l'introduction du client.
Le fait de mentir à d'itératives reprises au management de la banque sur les circonstances dans lesquelles elle était entrée en contact avec les responsables du fonds a constitué un manquement grave de la requérante à son devoir de loyauté et a été de nature à rompre définitivement la confiance que la partie défenderesse avait en elle.
Il est indifférent de savoir, dans ce contexte, si la rupture des relations avec le client concerné était ou non liée à la manière dont il avait été introduit auprès de la banque.
Au vu de ce qui précède, il y a lieu de conclure que la requérante a commis une faute grave de nature à rendre irrémédiablement et immédiatement impossible le maintien des relations de travail. »

Par exploit d'huissier du 29 juillet 2015, A a régulièrement interjeté appel du jugement.

L'appelante conclut, par réformation, à voir déclarer le licenciement avec effet immédiat du 31 octobre 2012 abusif, partant à s'entendre décharger des condamnations intervenues à son encontre, notamment de celle à prendre en charge les débours de l'Administration de l'emploi. Elle demande dès lors à voir faire droit à ses demandes en paiement des montants de 18.210,84 € du chef d'indemnité de préavis, de 10.000 € à titre de préjudice moral et de 48.105,56 € du chef de préjudice matériel, ces montants avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde. Elle demande enfin une indemnité de procédure de 2.500 € pour la première instance et 3.000 € pour l'instance d'appel.

La BANQUE B conclut à la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs.

L'ETAT conclut à la confirmation du jugement entrepris, sinon à la condamnation de la BANQUE B au règlement du montant de 16.757,01 euros du chef des indemnités de chômage versées à la salariée pendant la période de novembre 2012 à février 2013.

A fait grief aux premiers juges d'avoir considéré que son comportement constituait un manquement grave à son devoir de loyauté vis-à-vis de son employeur de nature à rompre définitivement et irrémédiablement la confiance de la Banque envers elle et justifiant son licenciement avec effet immédiat. Elle conteste cette analyse en faisant valoir que les motifs de son licenciement ne sont nullement précis, ni réels ni sérieux.

A l'instar des premiers juges, la Cour constate d'abord que la lettre de licenciement du 31 octobre 2012 relate de façon circonstanciée les faits reprochés à A en relation avec l'introduction du fonds *« WORLDS BONDS ARBITRAGE »* comme nouveau client de la Banque, de sorte à permettre à la salariée de juger, en connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice aux fins de voir déclarer le licenciement abusif et aux juges d'apprécier si les faits lui reprochés sont à considérer comme faute grave au sens de l'article L.124-10 (3) du code du travail.

A qui ne conteste pas les faits à la base du litige, conteste cependant que son agissement soit constitutif d'une violation de son obligation de loyauté à l'égard de son employeur. Elle soutient que l'obligation générale de loyauté dont est débiteur le salarié vis-à-vis de son employeur se définit comme l'obligation de s'abstenir de concurrencer l'employeur, respectivement d'agir pour le compte d'une entreprise concurrente ou d'exercer une activité concurrentielle pour son propre compte. Or, elle n'aurait fait que présenter un nouveau client à la Banque, sans porter préjudice à celle-ci, étant donné que la Banque a touché des commissions et autres frais dans le cadre de l'administration de ce compte bancaire et qu'il n'existait aucun conflit d'intérêt dans son chef ou même dans celui de son collègue de travail D. Le fait que ce dernier ait pu, après sa démission auprès de la Banque, travailler directement pour le compte du fonds d'investissement ne saurait lui être reproché alors qu'elle ignorait totalement au moment de la présentation du fonds d'investissement à son employeur, qu'D y travaillerait dans le futur.

A soutient encore que conformément à l'article 3 de son contrat de travail elle était chargée d' *« …offrir la gamme complète des services de banque privée à la clientèle, élargir les activités de la banque auprès de la clientèle existante et potentielle… ».* En acceptant d'introduire le fonds d'investissement litigieux auprès de la Banque, elle serait restée dans sa stricte mission pour compte de son employeur, elle n'aurait vu aucun problème à introduire ce client auprès de la Banque, ce d'autant moins que le client était recommandé par un autre salarié de la Banque, aucune manœuvre frauduleuse n'étant établie dans son chef.

Elle en déduit que l'employeur ne prouve aucunement une violation d'une quelconque obligation de loyauté à son égard, ni la perte de confiance immédiate et définitive à son encontre, ce d'autant moins qu'elle a toujours travaillé à la satisfaction de son employeur.

La BANQUE B, au contraire, fait valoir que le fait de mentir à d'itératives reprises à la direction et aux collègues responsables de la Banque sur les circonstances dans lesquelles elle était entrée en contact avec les responsables du fonds, a constitué un manquement grave de A à son devoir de loyauté à l'égard de la Banque et a été de nature à rompre définitivement la confiance que la Banque avait en elle.

En vertu de l'article 1134 du code civil, toute convention légalement formée doit être exécutée de bonne foi. En droit du travail, ce principe a une portée particulière. En effet, il ne s'agit pas seulement du strict respect des engagements que se doivent entre elles les parties contractantes, il s'agit aussi du respect d'une éthique comportementale que se doivent l'employeur et le salarié dans l'exécution de leur contrat. Ce qui caractérise au principal le contrat de travail, c'est qu'une personne, le salarié, se place sous les ordres d'une autre, l'employeur, pour exécuter à son profit un travail prédéfini en contrepartie d'une rémunération. Ce n'est donc pas seulement les obligations réciproques mais leur exécution successive dans le temps qui fonde le contrat de travail. La bonne foi des contractants ne s'arrête pas à la volonté de faire, elle va au-delà : à l'obligation de bien exécuter ce que l'on a décidé de faire. A la différence des autres contrats, le retour à l'état antérieur qui est dû en cas de non respect de l'obligation contractuelle n'est pas possible. D'où l'impératif de bonne foi qui préside à l'exécution d'un contrat de travail (cf. Haiba Ouasissi : Droit du travail : De l'individuel au collectif. Ed. Larcier 2015, no 155, p.126).

De par sa portée générale, l'obligation de loyauté ne se limite dès lors pas à une obligation de s'abstenir de concurrencer l'employeur, ou d'agir pour le compte d'une entreprise concurrente ou d'exercer une activité concurrentielle pour son propre compte.

En l'espèce, il résulte des déclarations concordantes des témoins E, F, G que A avait faussement fait croire à son employeur qu'elle connaissait le fonds *« WORLD BONDS ARBITRAGE »* de son emploi précédent auprès de son ancien employeur C, alors que le client avait en réalité été introduit par l'intermédiaire de son collègue de travail D qui était l'un des *« traders »* auprès de la Banque et qui voulait éviter que la Banque soit au courant du fait qu'il était à l'origine de l'introduction du client. Il ressort encore des déclarations des témoins que les dires de A ont eu un rôle déterminant dans l'acceptation du client qui n'avait pas le profil du client type de la Banque, mais que la Banque a cependant accepté parce qu'elle avait confiance en A et en ses explications, laquelle ne pouvait ignorer l'existence d'un conflit d'intérêt dans le chef de son collègue de travail D, même à supposer qu'elle ne connaissait pas la nature exacte de la relation d'affaires entre D et les responsables du fonds d'investissement et qu'elle ne savait pas qu'D allait travailler pour le fonds dans le futur.

Les considérations de A tirées du fait que la Banque avait, en définitive, pris la décision d'accepter ce client et qu'elle avait encore continué à travailler pendant un certain temps avec le fonds pour lui permettre de s'organiser différemment, ne sont pas de nature à influer sur le comportement déloyal que A avait manifesté à l'égard de son employeur lors de l'acceptation du client et de l'ouverture de son compte bancaire, comportement qui était de nature à ébranler immédiatement et définitivement la confiance de l'employeur en la salariée.

C'est partant à juste titre et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat de A et qu'ils ont déclaré non fondées sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et sa demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral.

Au vu du caractère justifié du licenciement, c'est encore à bon escient que les premiers juges ont déclaré le recours de l'ETAT en tant que dirigé contre A fondé pour le montant réclamé de 16.757,01 euros.

C'est enfin à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont déclaré non fondées les demandes de A et de la BANQUE B sur base de l'article 240 du NCPC.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris.

A succombant dans son appel, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

LA BANQUE B n'ayant pas justifié en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais par elle exposés et non compris dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas non plus fondée.

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,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

partant **confirme** le jugement entrepris ;

dit non fondées les demandes respectives des A et de la société anonyme BANQUE B S.A. en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Georges PIERRET et de Maître Marleen WATTE-BOLLEN qui la demandent 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.