

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N° 13/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du neuf février deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2022-00607 du rôle

Composition:

MAGISTRAT1.), président de chambre,
MAGISTRAT2.), conseiller,
MAGISTRAT3.), conseiller,
GREFFIER1.), greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant HUISSIER DE JUSTICE1.), en remplacement de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE2.) de Luxembourg, du 9 juin 2022,

comparant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la ORGANISATION1.), ORGANISATION1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit HUISSIER DE JUSTICE1.),
défaillante.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 4 octobre 2022.

PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat par courrier du 27 novembre 2020, son employeur, la fondation ORGANISATION1.), ORGANISATION1.) (ci-après « la ORGANISATION1. » ou « fondation »), lui reprochant une absence injustifiée à partir du 23 novembre 2020 et un enregistrement sur l'ordinateur mis à sa disposition pour l'exercice de ses fonctions professionnelles de photos personnelles et en particulier d'une quinzaine de photos de nature pornographique.

Par requête déposée au greffe en date du 15 septembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de et à Luxembourg aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner celui-ci à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- indemnité compensatoire de préavis : 4.283,98 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 10.709,95 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 4.283,98 euros
- salaire du mois de novembre 2020 : 2.141,99 euros.

PERSONNE1.) a sollicité encore la majoration du taux d'intérêt de 3 points, l'octroi d'une indemnité de procédure de 1.000 euros, ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Devant les juges de première instance, PERSONNE1.) a conclu à voir déclarer abusif le licenciement en soutenant en premier lieu que celui-ci aurait été prononcé en violation de la protection prévue par l'article L.121-6 du Code du travail.

Dans ce contexte, elle a affirmé qu'elle avait prévenu dès le 13 novembre 2020 un responsable de la ORGANISATION1.) que son arrêt de travail avait été prolongé jusqu'au 29 novembre 2020 et qu'elle avait envoyé, le jour même, par voie postale son certificat de maladie à son employeur.

A titre subsidiaire, la requérante a fait plaider que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement ne revêtent pas le caractère de précision exigé par la loi.

La requérante a encore estimé que le licenciement ne repose pas sur des motifs réels et suffisamment sérieux.

Si PERSONNE1.) n'a pas contesté l'existence de photos personnelles sur son ordinateur professionnel, dont une quinzaine à caractère sexuel, elle a affirmé avoir enregistré ces photos dans un « cloud privé ». L'introduction de l'employeur dans ce « cloud privé » pour y consulter des photos strictement personnelles constituerait d'ailleurs une violation de sa sphère privée.

Devant le tribunal du travail, la ORGANISATION1.) a affirmé que la requérante resterait en défaut de prouver qu'elle aurait satisfait à toutes les conditions posées par l'article L.121-6 du Code du travail pour pouvoir bénéficier de la protection y prévue. Elle conteste avoir reçu le certificat médical prescrivant la prolongation de l'arrêt de travail au-delà du 23 novembre 2020.

Elle a estimé que la lettre de licenciement serait suffisamment précise.

Le second reproche serait encore avéré. Les explications de la requérante concernant le prétendu stockage des photos personnelles dans un « cloud privé » seraient contredites par un constat d'huissier duquel il résulterait que ces photos étaient directement accessibles depuis le raccourci d'un fichier intitulé « photos ».

En ce qui concerne le premier motif, la fondation a reconnu que la lettre de licenciement ferait erronément état d'une absence totale d'information concernant la prolongation de l'arrêt de travail. Il n'en demeurerait pas moins que le grief resterait valable, un certificat médical relatif à cette prolongation n'aurait jamais été remis à la fondation.

Elle a fait valoir que les deux motifs seraient suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

A titre subsidiaire, la fondation a contesté les demandes en paiement formulées.

Par jugement contradictoire du 25 avril 2022, le tribunal du travail de Luxembourg a notamment déclaré le licenciement avec effet immédiat de

PERSONNE1.), intervenu le 27 novembre 2020, justifié et a en conséquence débouté la requérante de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de dommages et intérêts. La demande en paiement d'arriérés de salaire du mois de novembre 2020 a été déclarée fondée jusqu'à concurrence du montant de 1.584,82 euros.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a retenu qu'à défaut de prouver la remise du certificat médical, la requérante ne saurait soutenir qu'à la date de son licenciement, le 27 novembre 2020, elle aurait encore bénéficié d'une protection contre tout congédiement.

Il a estimé que les motifs de licenciement sont présentés dans la lettre de licenciement de manière claire et chronologique, alors que les circonstances de dates et de lieux sont renseignées et les personnes qui sont intervenues dans le cadre des faits invoqués sont identifiées.

Quant à la réalité et la gravité des reproches, les juges de première instance ont considéré que la présence de clichés à caractère sexuel sur un ordinateur professionnel mis à la disposition de la salariée par son employeur au sein des locaux de l'employeur est inconvenante et que ces clichés sont incontestablement de nature à heurter la sensibilité d'une personne qui viendrait à les découvrir de manière fortuite et à susciter un malaise, rendant immédiatement et irrémédiablement impossible la poursuite de la relation de travail, ce d'autant plus qu'aucun élément du dossier ne permettrait de constater que ces photos auraient été enregistrées sur un serveur externe et que leur accès aurait été verrouillé par un mot de passe.

Par acte d'huissier du 9 juin 2022, PERSONNE1.) a régulièrement interjeté appel de ce jugement lui notifié le 2 mai 2022.

La ORGANISATION1.) n'a pas constitué avocat à la Cour. Il y a lieu de statuer par défaut à son égard, alors que l'acte d'appel n'a pas été signifié à personne.

Aux termes du dispositif de son acte d'appel, PERSONNE1.) demande à la Cour de réformer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré justifié son licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 23 novembre 2020 et en ce qu'il a déclaré non fondées ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, de dommages et intérêts des chefs des préjudices moral et matériel et d'une indemnité de procédure. Elle conclut à voir condamner son ancien employeur au paiement du montant total de 14.993,93

euros à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral, majoré des intérêts au taux légal à partir du jour du dépôt de la requête.

Elle sollicite encore la condamnation de la partie intimée au paiement d'une indemnité de procédure de 5.000 euros pour l'instance d'appel et aux frais et dépens des deux instances.

A l'appui de ses prétentions, l'appelante fait valoir qu'un licenciement avec effet immédiat le quatrième jour de la prolongation de sa maladie sans envoi de certificat médical ne saurait être considéré comme grief suffisamment grave pour justifier la résiliation immédiate du contrat de travail. Elle critique les juges de première instance pour avoir considéré que la lettre de licenciement est rédigée de manière suffisamment précise. Elle est encore d'avis que la découverte de photos de quelque nature qu'elles soient dans un dossier manifestement privé ne saurait valoir motif de licenciement.

Quant à ses demandes en indemnisation, PERSONNE1.) fait valoir n'avoir retrouvé un emploi que le 1^{er} octobre 2021 et avoir fortement souffert suite à l'humiliation due à son licenciement.

Appréciation de la Cour

Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie doit remplir cumulativement les deux obligations lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail. Il ne suffit pas qu'il avertisse en temps utile son employeur de la prolongation de son incapacité de travail. Il faut en outre qu'il justifie son absence dans le délai légal de trois jours par la présentation à l'employeur d'un certificat médical attestant non seulement la réalité de son incapacité de travail, mais encore sa durée prévisible. A défaut de présentation du certificat médical avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié, les dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail cessent d'être applicables et l'employeur est de nouveau autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail.

La partie appelante affirme avoir envoyé son certificat médical à son employeur et reconnaît n'avoir su rapporter en première instance la preuve de cet envoi.

En instance d'appel, la réception par l'employeur d'un certificat médical, de même que son envoi par voie postale laissent d'être établis.

Il en résulte que, bien que l'appelante ait satisfait à la première obligation mise à sa charge par l'article L.121-6 du Code du travail en prévenant son employeur dès le premier jour de la prolongation de son incapacité de travail

(le 23 novembre 2020), elle ne bénéficiait cependant plus de la protection édictée par cet article au moment du licenciement, le 27 novembre 2020, à défaut de prouver que l'employeur était en possession d'un certificat médical dans le délai requis.

Le jugement entrepris a dès lors correctement rejeté le moyen selon lequel le licenciement serait abusif pour avoir été prononcé en dépit d'une protection légale contre le licenciement.

Le tribunal du travail, après avoir rappelé à bon droit que l'énonciation des motifs du licenciement doit permettre au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés, d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui de contester le licenciement, empêcher l'employeur d'invoquer a posteriori des motifs différents, ainsi que de permettre aux juridictions saisies d'apprécier la gravité du ou des reproches et de vérifier que les griefs invoqués devant elles s'identifient aux motifs notifiés, a considéré à juste titre pour des motifs adoptés par la Cour que la lettre de licenciement avec effet immédiat du 27 novembre 2020 est rédigée de manière suffisamment précise pour satisfaire à la condition prévue à l'article L.124-10 (3) du Code du travail.

Dans sa lettre de licenciement, l'employeur explique avoir eu besoin de photos enregistrées sur l'ordinateur mis à disposition de PERSONNE1.). En raison de l'absence de celle-ci, une collaboratrice aurait dû rechercher ces photos sur cet ordinateur et aurait alors découvert, dans un dossier informatique intitulé « FOTOS », une panoplie de photos de nature privée de la salariée dont quinze photos à connotation sexuelle.

PERSONNE1.) ne conteste plus en instance d'appel que les photos litigieuses étaient facilement accessibles sur l'ordinateur mis à sa disposition à des fins professionnelles en ouvrant un fichier et un sous-fichier dont les intitulés (« photos » et « fotos ») ne révélaient aucunement le caractère personnel des clichés qui y étaient enregistrés.

Elle ne nie pas non plus que ces photos ont effectivement un caractère sexuel et correspondent à la description qui en est faite dans la lettre de licenciement. Elle ne contredit pas l'affirmation de l'employeur selon laquelle celui-ci avait besoin d'accéder à l'ordinateur mis à sa disposition en vue de consulter des photos prises lors de la fête de Noël de l'année 2019.

La présence de ces clichés à caractère pornographique, figurant sur l'ordinateur mis à disposition de l'appelante à des fins professionnelles au sein des locaux de l'employeur et dans un fichier non spécifiquement identifié

comme relevant de la sphère privée de la salariée, est incontestablement de nature à heurter la sensibilité de toute personne qui viendrait à les découvrir et dénote un usage à des fins privées de cet outil de travail.

Le fait de sauvegarder des photos d'une telle nature sur un ordinateur de l'employeur est d'une gravité suffisante pour ébranler définitivement la confiance de l'employeur en sa salariée. Il en est particulièrement ainsi en l'occurrence au regard de la particularité de l'objet social de l'intimée qui se destine à venir en l'aide aux victimes d'infractions violentes, dont les victimes d'infractions à caractère sexuel.

Le jugement déferé est dès lors à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) et en ce qu'il l'a en conséquence débouté de ses demandes en indemnisation.

L'appelante ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant par défaut à l'égard de la fondation ORGANISATION1.), ORGANISATION1.),

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé et en déboute,

partant, confirme le jugement déferé dans la mesure où il est entrepris,

déboute PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

laisse tous les frais et dépens de l'instance d'appel à charge de PERSONNE1.).

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre MAGISTRAT1.), en présence du greffier GREFFIER1.).

