

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 50/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit mars deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2021-00930 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

le syndicat de l'SOCIETE1.), en abrégé SOCIETE1.), établi à L-ADRESSE1.), représenté par le comité de syndicat, sinon par son bureau, sinon par son Président, sinon par son Directeur actuellement en fonctions,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 25 août 2021,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Gérard SCHANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimée aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

appelante par incident,

comparant par Maître Stefan SCHMUCK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Saisie d'un appel du syndicat de l'SOCIETE1.) tendant, par réformation du jugement du 15 juillet 2021 rendu par le tribunal du travail de et à Luxembourg, notamment à voir déclarer le licenciement avec effet immédiat du 28 juin 2018 de PERSONNE1.) régulier, la juridiction de céans, par arrêt contradictoire du 8 décembre 2022, après avoir retenu que les reproches relatifs à des faits commis entre juillet et septembre 2015 étaient trop anciens pour être pris en considération, a :

- reçu les appels principal et incident,
- dit que l'appel principal n'est pas fondé en ce qui concerne la gravité du motif de licenciement relatif à l'envoi de la lettre anonyme,
- confirmé le jugement en ce qu'il a décidé que *« l'envoi d'une lettre anonyme en tant que telle, le contenu de la lettre anonyme, l'attitude de PERSONNE1.) lors des investigations qui ont suivies ne sauraient justifier un licenciement pour faute grave »*,
- dit l'appel principal fondé, quant à la précision du motif tiré du vol d'un vase au Service d'Accueil,
- dit que la lettre de licenciement du 28 juin 2018 répond à l'exigence de précision édictée à l'article L.124-10 du Code du travail, par réformation partielle du jugement déféré,

et, avant tout autre progrès en cause, admis l'appelant à prouver par l'audition de témoins, le motif du licenciement basé sur le vol d'un vase au service d'accueil de l'hôpital, tout en réservant le surplus et les frais.

Après exécution de cette mesure d'instruction, les parties ont pris des conclusions complémentaires.

PERSONNE1.) affirme que les témoins entendus relatent des contre-vérités patentes. Les contradictions relevées dans leurs dépositions seraient de nature à justifier leur rejet.

Elle considère qu'il ressort des déclarations des témoins, que l'appelant était informé du prétendu fait dès le mois d'août 2017, de sorte que l'employeur aurait été forclos à invoquer ce fait 11 mois plus tard.

Elle s'interroge encore sur le sort des contrats de travail de sa prétendue complice PERSONNE2.) et de la « receleuse » du vase PERSONNE3.).

Estimant que ni les dépositions des témoins, ni les autres éléments de preuve, n'établissent un quelconque fait de nature à justifier le licenciement litigieux, l'intimée conclut au débouté de l'appel.

Le syndicat de l'SOCIETE1.) estime que les faits offerts en preuve ont été rapportés dans le cadre de l'audition des témoins et que la réalité du vol du vase en question par l'intimée est donc établie.

L'appelant fait valoir que les témoignages ne sont pas contradictoires, mais plutôt complémentaires sur certains points. Le fait que l'un des témoins situe la date des faits au mois de mai 2018 et l'autre avant le mois d'août 2017, serait à considérer comme simple erreur de date.

Il souligne que la seule personne pouvant sanctionner un salarié, à savoir le directeur de l'établissement, PERSONNE4.), n'a eu connaissance de l'auteur du vol qu'au courant du mois qui a précédé la date du licenciement, de sorte que le délai d'invocation de la faute grave aurait été respecté.

Il estime que les développements adverses au sujet de l'absence de sanction des collègues de travail de l'intimée sont sans pertinence sur la question du bien-fondé ou non du licenciement de celle-ci.

Il conclut en conséquence à voir déclarer le licenciement litigieux justifié, par réformation du jugement entrepris.

Appréciation de la Cour

La Cour note, à titre liminaire, que le jugement n'est pas attaqué en ce qu'il a rejeté la demande de la salariée en indemnisation pour dommage matériel subi

en relation avec le congédiement et en ce qu'il a dit non fondée sa demande en réparation d'un harcèlement moral.

Lors de l'enquête du 18 janvier 2023, PERSONNE3.) a notamment déclaré ce qui suit :

« En août 2017, j'avais invité Mme PERSONNE1.), ensemble avec d'autres collègues de travail (...), dans mon nouvel appartement. Je me souviens très bien de la date, alors que justement on devait fêter mon aménagement dans cet appartement. En tant que cadeau Mme PERSONNE1.) m'avait ramené un grand vase blanc en forme de bateau. Je me souviens qu'un tel vase était déposé à la réception de l'hôpital et que j'avais fait part à Mme PERSONNE1.) que je trouvais ce vase joli. (...) Dans le cadre de l'enquête interne menée, j'étais convoquée avec d'autres collègues en juin 2018 chez le directeur général, M. PERSONNE4.), qui m'a appris la disparition du vase s'étant trouvé à la réception (...). J'ai par la suite entendu de la part d'autres collègues de travail que Mme PERSONNE1.) s'était appropriée le vase à la réception pour me l'offrir. »

Le témoin PERSONNE6.) a précisé ce qui suit : *« un week-end en mai 2018, sans que je puisse me rappeler de la date exacte, Mme PERSONNE1.) m'a fait part de son intention de prendre le vase déposé à la cuisine de la réception au rez-de-chaussée de l'hôpital. Elle m'a dit qu'elle avait l'intention de l'offrir à une collègue en tant que cadeau pour son anniversaire. (...) Lorsque j'avais fini mon service à 14 heures ce jour-là, j'ai vu Mme PERSONNE1.) sortir de l'hôpital, le vase dans un sac écologique Ecotuut. »* et sur question spéciale : *« Je pense qu'il s'agit de l'année 2018, mais je ne sais pas avec exactitude. »*

Si ces témoignages comportent certes quelques contradictions sans importance sur des détails, comme le prénom de la réceptionniste, la taille du vase ou l'occasion à laquelle il avait été offert en cadeau, ainsi que sur la date du vol, ces circonstances ne justifient pas le rejet des déclarations des témoins, ce d'autant moins qu'PERSONNE6.) souligne à deux reprises ne pas être certaine de cette date.

Il ressort de ces témoignages, non énervés par d'autres éléments du dossier, qu'après avoir ouvertement fait part de son intention de s'approprier le vase pour l'offrir en cadeau et avoir été vue sortir de l'hôpital avec celui-ci, PERSONNE1.) a offert un vase à sa collègue de travail PERSONNE3.), lors d'une fête.

Il est encore constant en cause que le vase déposé à la réception de l'hôpital, a disparu depuis.

La Cour en déduit que la réalité du grief reproché à la salariée, à savoir le vol domestique d'un vase déposé au service d'accueil de l'hôpital est établi.

Il ressort encore du témoignage de PERSONNE3.) que le directeur général de l'établissement hospitalier n'était au courant du vol qu'à compter du mois de juin 2018, de sorte que ce fait a été invoqué dans le délai d'un mois de l'article L.124-10, paragraphe (6), du Code du travail.

Un vol domestique constitue un fait d'une particulière gravité et est de nature à ébranler définitivement la confiance nécessaire de l'employeur en son salarié. Il justifie, en conséquence, le renvoi immédiat de PERSONNE1.).

Le licenciement avec effet immédiat de l'intimée, intervenu le 28 juin 2018 est dès lors à déclarer justifié par réformation du jugement déféré.

Eu égard au caractère régulier du licenciement en cause, les demandes en obtention d'une indemnité de départ, d'une indemnité compensatoire de préavis, ainsi que celle en réparation du préjudice moral subi sont, par réformation, à déclarer non fondées.

L'appel incident portant sur le montant alloué à titre de dommage moral est par conséquent à déclarer non fondé.

PERSONNE1.) 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.

Le syndicat de l'SOCIETE1.) n'ayant pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, ses demandes en allocation d'indemnités de procédure sont à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement et en continuation de l'arrêt du 8 décembre 2022,

dit l'appel incident non fondé et en déboute,

dit l'appel principal fondé pour le surplus,

par réformation,

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.),
intervenu le 28 juin 2018,

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité
de départ, d'une indemnité compensatoire de préavis et en réparation du
préjudice moral subi et en déboute,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement déferé pour le surplus,

dit non fondées les demandes des parties en obtention d'indemnités de
procédure et en déboute,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec
distriction au profit de M^e Gérard SCHANK, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par
Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier
Isabelle HIPPERT.