

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°120/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-huit décembre deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2024-01013 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Nadine WALCH, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 25 octobre 2024,

comparaissant par Maître Daniel CRAVATTE, avocat à la Cour, demeurant à Diekrich,

et :

1. PERSONNE1.), demeurant à B-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit CALVO,

comparaissant par Maître Claude SPEICHER, avocat à la Cour, demeurant à Diekrich,

2. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit CALVO,

comparaissant par la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER, WILTZIUS & BILTGEN, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Diekirch, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B239498, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian BILTGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} juillet 2020, PERSONNE1.) a été engagé en tant que chauffeur international par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)).

PERSONNE1.) considère avoir été licencié oralement en date du 3 août 2023.

Suivant courrier recommandé avec accusé de réception du 24 août 2023, la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat, en s'exprimant comme suit :

« *Monsieur,*

Par la présente, nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier avec effet immédiat (pour motif grave conformément à l'article L.124-10 du Code du Travail) votre contrat de travail conclu en date du 1^{er} juillet 2020.

Les motifs du licenciement sont les suivants :

Lorsque vous êtes rentré, le jeudi 03 août, vous avez remis tout le matériel appartenant à la société car il y avait 5 semaines que vous aviez passé le contrôle pour une pension d'invalidité et que on vous avait donné ce délai lors du contrôle.

Or vous n'aviez à ce moment aucune nouvelle de votre demande. La réponse vous est seulement parvenue en semaine 34 et malheureusement elle est négative.

Durant tout ce temps, nous étions sans nouvelle de votre part.

Vos documents sociaux vous parviendront dans les plus brefs délais.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées ».

Considérant avoir été licencié abusivement, principalement avec effet au 3 août 2023, subsidiairement avec effet au 24 août 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Diekirch pour voir déclarer abusif le licenciement du 3 août 2023, sinon du 24 août 2023.

En ordre principal, il a sollicité la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement des montants suivants :

- | | |
|---|-------------|
| - arriérés de salaire du 1 ^{er} au 3 août 2023 | 419,85 € |
| - indemnité compensatoire de préavis | 6.052,89 € |
| - dommage moral pour licenciement abusif | 1.500,00 €. |

En ordre subsidiaire, il a sollicité la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement des montants suivants :

- | | |
|--|-------------|
| - arriérés de salaire du 1 ^{er} au 24 août 2023 | 2.519,12 € |
| - indemnité compensatoire de préavis | 6.052,89 € |
| - dommage moral pour licenciement abusif | 1.500,00 €. |

En tout état de cause, il a requis l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par un jugement du 7 octobre 2024, le tribunal du travail de Diekirch, statuant contradictoirement, a décidé que PERSONNE1.) a fait l'objet d'un licenciement oral abusif en date du 3 août 2023 et il a condamné la société SOCIETE1.) au paiement des montants de 419,85 € à titre d'arriérés de salaires, de 6.052,90 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et de 750 € à titre d'indemnisation pour préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La société SOCIETE1.) a été déboutée de ses prétentions sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et elle a été condamnée au paiement d'une indemnité de procédure de 250 €, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier de justice du 25 octobre 2024, la société SOCIETE1.) a relevé appel du jugement du 7 octobre 2024, lequel lui a été notifié le 9 octobre 2024.

Par réformation du jugement entrepris, elle demande à voir constater que la relation de travail a été résiliée par courrier recommandé du 24 août 2023 et que le licenciement intervenu le 24 août 2023 avec effet immédiat est justifié. Elle sollicite dès lors à être déchargée de toute condamnation prononcée à son encontre.

Elle sollicite encore, par réformation, l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance.

Elle requiert l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances.

PERSONNE1.) demande la confirmation du jugement du 7 octobre 2024 en ce que le tribunal du travail a retenu qu'il a fait l'objet d'un licenciement oral en date du 3 août 2023 et en ce que ce licenciement a été déclaré abusif.

Il demande encore la confirmation du jugement concernant le montant de 6.052,90 €, alloué à titre d'indemnité compensatoire de préavis, et le montant de 419,85 €, alloué à titre d'arriérés de salaires.

Il relève appel incident et demande, par réformation du jugement entrepris, la condamnation de son ancien employeur au paiement du montant de 1.500 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi en raison du licenciement abusif, ainsi que du montant de 1.500 € à titre d'indemnité de procédure.

Il réclame l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de son avocat à la Cour concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

L'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG déclare ne pas avoir effectué de prestations en faveur du salarié et, dès lors, ne pas avoir de revendications à formuler. Il demande la condamnation de la partie succombante aux frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de son avocat à la Cour concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été introduits dans les délais et formes de la loi.

I) Quant à la fin de la relation de travail

Discussion

Pour décider que PERSONNE1.) a fait l'objet d'un licenciement oral en date du 3 août 2023, le tribunal du travail s'est basé sur l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.) d'PERSONNE2.), laquelle est de la teneur suivante :

« Je soussigné D'PERSONNE2.), ancien collègue de Monsieur PERSONNE1.) avec qui je suis en contact de temps en temps, vous informe que le jour ou Monsieur PERSONNE1.) et Monsieur PERSONNE3.) étaient au téléphone via hautparleur, j'étais au téléphone avec Monsieur PERSONNE1.) en bluetooth via son téléphone privé. Monsieur PERSONNE1.) demande à Monsieur PERSONNE3.) : « quel camion et quel travail je fais pour le lundi 7/08/23 ? ». Monsieur PERSONNE3.) lui répond : « Ah non c'est fini, tu peux ramener le camion, les clefs et le GSM à Marche parce que je n'ai plus besoin de toi car on arrive à la date des 5 semaines d'attente pour la réponse pour ton bras. N'ayant toujours aucune nouvelle du médecin, j'ai pris le devant et j'ai engagé quelqu'un d'autre pour te remplacer. » Cet appel téléphonique a eu lieu en date du 03-08-2023 vers 17H ».

La juridiction de première instance a écarté le moyen de la société SOCIETE1.) tiré d'une violation des articles 2 de la loi du 11 août 1982 sur la vie privée (ci-après la loi de 1982) et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (ci-après la Convention), motif pris qu'il résulte du témoignage de PERSONNE2.) d'PERSONNE2.) *« que l'entretien téléphonique entre le salarié et son employeur a été entendu de manière fortuite. Aucun procédé voire stratagème n'a été mis en place pour pouvoir entendre les paroles prononcées lors de cet entretien professionnel et aucun moyen illicite, comme notamment un enregistrement à l'insu de l'employeur, n'a été employé pour obtenir la preuve en question ».*

Le tribunal du travail a encore considéré que le licenciement une fois prononcé, échappe à la volonté de l'employeur et qu'il n'y a dès lors pas lieu de s'attarder sur les documents échangés de part et d'autre après le 3 août 2023 pour analyser la régularité du licenciement intervenu.

A défaut d'avoir respecté l'article L.124-10 du Code du travail, retenant l'obligation pour l'employeur de rompre le contrat de travail en se servant d'un écrit dans lequel il indique les motifs à la base de sa

décision de licencier avec effet immédiat, le licenciement intervenu en date du 3 août 2023 a été déclaré abusif.

La société SOCIETE1.) reproche à la juridiction de première instance d'avoir retenu que PERSONNE1.) a fait l'objet d'un licenciement oral en date du 3 août 2023, étant donné que ce dernier aurait reconnu lui-même avoir été licencié le 24 août 2023.

Pour établir le bien-fondé de son affirmation, elle se réfère à deux courriers de l'OGBL du 21 septembre 2023, au certificat U1, au certificat de travail, à la déclaration de sortie du Centre Commun de la Sécurité Sociale, à la fiche de salaire du mois d'août 2023, au fait pour PERSONNE1.) d'avoir touché des allocations de chômage en Belgique depuis le 24 août 2023, ainsi qu'à un courriel de PERSONNE1.) du 22 août 2023.

En ordre principal, la partie appelante reproche encore au tribunal du travail de ne pas avoir écarté l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) d'PERSONNE2.) pour constituer une preuve illicite.

Elle argue que la circonstance de faire écouter à des tiers une conversation téléphonique constituerait une violation du droit fondamental au respect de la vie privée, et notamment celui du secret des communications.

Comme elle n'aurait pas été informée par PERSONNE1.) que PERSONNE2.) d'PERSONNE2.) était en mesure d'écouter la conversation téléphonique, la partie intimée se serait procuré une preuve en ayant recours à un procédé illicite.

En ordre subsidiaire, même à supposer que l'attestation testimoniale ne soit pas écartée des débats, la société SOCIETE1.) conteste les dires du témoin, de sorte que la preuve d'un licenciement oral ne serait pas rapportée.

PERSONNE1.) soutient que son employeur « lui aurait téléphoné à un moment où il aurait déjà été en conversation téléphonique sur son autre téléphone avec PERSONNE2.) d'PERSONNE2.) ». Il en déduit qu'il n'aurait pas fait usage d'un moyen illicite destiné à se procurer un élément de preuve.

A cela s'ajouterait qu'il n'y aurait en l'espèce « aucune atteinte à l'intimité de la vie privée de PERSONNE3.) qui n'a pas expliqué en quoi la conversation suivant laquelle il aurait licencié oralement PERSONNE1.) ferait partie de son intimité et devrait être/reste caché à toute autre personne ».

Finalement, le raisonnement de son ancien employeur serait contradictoire dans la mesure où, d'un côté, il conteste la réalité de la conversation, et, d'un autre côté, il invoque une atteinte à la vie privée, reconnaissant ainsi que la conversation a eu lieu.

Il en déduit que la réalité du licenciement du 3 août 2023 résulte à suffisance de droit de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) d'PERSONNE2.).

Pour autant que de besoin, il offre de prouver les faits relatés dans l'attestation testimoniale par l'audition de PERSONNE2.) d'PERSONNE2.).

Appréciation de la Cour

Estimant avoir fait l'objet d'un licenciement oral en date du 3 août 2024, il appartient à PERSONNE1.) de rapporter la preuve de la réalité de ce licenciement.

La juridiction de première instance a retenu que la preuve du licenciement oral du 3 août 2023 résulte à suffisance de droit de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) d'PERSONNE2.).

Les parties étant en désaccord sur la licéité de cet élément de preuve, la Cour est dès lors amenée à se prononcer sur la question de savoir si l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) d'PERSONNE2.) constitue un élément de preuve licite et, dans la négative, il convient de se prononcer sur son admissibilité.

L'article 8 de la Convention dispose en son premier point que :

« Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance ».

L'article 2 de la loi de 1982 prévoit en son premier point que :

« Est puni d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de deux mille cinq cent un à cinquante mille francs, ou d'une de ces peines seulement, quiconque a volontairement porté atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui, en écoutant ou en faisant écouter, en enregistrant ou en faisant enregistrer, en transmettant ou en faisant transmettre, au moyen d'un appareil quelconque, des paroles prononcées en privé par une personne, sans le consentement de celle-ci ».

Même si la loi de 1982 érige en délit l'atteinte à l'intimité de la vie privée commise notamment par le fait d'écouter ou de faire écouter, au moyen d'un appareil quelconque, des paroles prononcées en privé par

une personne, sans le consentement de celle-ci, l'atteinte au droit au respect de la vie privée constitue également une faute civile (Cour d'appel, 3 juin 2015, numéro 41063 du rôle).

En argumentant qu'il n'y aurait « aucune atteinte à l'intimité de la vie privée de PERSONNE3.) qui n'a pas expliqué en quoi la conversation suivant laquelle il aurait licencié oralement PERSONNE1.) ferait partie de son intimité et devrait être/rester caché à toute autre personne », PERSONNE1.) conteste les conditions d'application de l'article 2.1 de la loi de 1982.

Les parties s'accordent à dire que PERSONNE3.) est le gérant de la société SOCIETE1.), de sorte qu'il y a eu un entretien téléphonique entre un employeur et son salarié. D'ailleurs, c'est l'employeur qui se plaint d'une violation de la loi de 1982, et non le gérant de la société en sa qualité de personne privée.

L'employeur doit dès lors établir qu'il y a eu une atteinte volontaire à l'intimité de sa vie privée en ayant fait écouter à un tiers, au moyen d'un appareil quelconque, des paroles prononcées en privé.

Sont à considérer comme des paroles prononcées en privé, une conversation s'étant tenue dans un lieu non accessible au public, ou même, des paroles prononcées en un lieu public, mais destinées à n'être entendues que par une personne déterminée (voir travaux parlementaires numéro 2177, commentaire des articles).

En l'espèce, PERSONNE1.) a, au moyen d'un téléphone portable, délibérément fait écouter la conversation qu'il a eue avec son employeur, sans que ce dernier n'ait été informé qu'il était sur haut-parleur. PERSONNE2.) d'PERSONNE2.) a dès lors pu écouter les paroles prononcées par l'employeur et destinées à n'être entendues que par son salarié PERSONNE1.).

PERSONNE1.) a dès lors volontairement porté atteinte à l'intimité de la vie privée de son employeur. Le fait que la conversation a prétendument été entendue de manière fortuite et qu'aucun stratagème n'a été mis en place n'est d'aucune pertinence, motif pris que la loi de 1982 ne prévoit pas une telle condition.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) d'PERSONNE2.) constitue un moyen de preuve illicite.

Concernant le domaine du droit de la preuve illicite, il est admis en jurisprudence que le principe est l'irrecevabilité de la preuve illicite et ce n'est que par exception qu'il est rendu possible pour le juge de ne pas l'écarter des débats. Le moyen tiré de l'admission d'une preuve

illicite étant mélangé de fait et de droit, le juge n'a pas à le soulever d'office (Cass.soc., 8 mars 2023, n°20-21.848, FS-B : JurisData n°2023-003128 ; Contentieux du travail – Le droit de la preuve illicite – Etude par Grégoire Loiseau, La Semaine Juridique Social n°14, 11 avril 2023, 1095).

En l'espèce, PERSONNE1.) n'a pas fait valoir d'exception au principe de l'irrecevabilité de la preuve illicite.

Dès lors, l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) d'PERSONNE2.) est à écarter des débats. Pour les motifs ci-avant avancés, l'offre de preuve par l'audition du témoin PERSONNE2.) d'PERSONNE2.) est également à déclarer irrecevable.

Il ne résulte d'aucun élément soumis à l'appréciation de la Cour que PERSONNE1.) ait fait l'objet d'un licenciement oral en date du 3 août 2023, de sorte que ce volet de l'appel est à déclarer fondé.

La relation de travail a dès lors pris fin avec la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat du 24 août 2023.

II) Quant à la régularité du licenciement du 24 août 2023

Discussion

PERSONNE1.) conteste la régularité du licenciement. Il soutient que le reproche tiré d'une absence injustifiée ne serait pas établi dans la mesure où son employeur lui aurait dit le 3 août 2023 de rester à la maison et de ramener le camion, les clés et le GSM professionnel à Marche.

Il en déduit que le licenciement serait à qualifier d'abusif.

La société SOCIETE1.) considère que le licenciement du 24 août 2023 se justifie pleinement dans la mesure où PERSONNE1.) serait en aveu de ne plus s'être présenté à son poste de travail depuis le 3 août 2023.

Une absence injustifiée de vingt jours constituerait un motif grave rendant impossible le maintien des relations de travail, de sorte que le licenciement serait régulier et justifié.

Appréciation

Aux termes de l'article L.124-10 du Code du travail, est considéré comme motif grave justifiant un licenciement avec effet immédiat, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

La faute reprochée au salarié doit être particulièrement grave de nature à ébranler la confiance de l'employeur dans son salarié et à rendre impossible la continuation des relations de travail.

Il résulte des développements qui précèdent que PERSONNE1.) n'a pas rapporté la preuve que l'employeur lui a enjoint le 3 août 2023 de ne plus se présenter à son poste de travail.

Au jour de son licenciement, il avait dès lors accumulé une absence injustifiée de vingt jours.

Le licenciement du 24 août 2023 est dès lors intervenu de manière régulière, étant donné qu'une absence injustifiée de presque trois semaines est de nature à rompre définitivement la confiance que l'employeur avait en son salarié.

L'appel de la société SOCIETE1.) est dès lors fondé et il y a lieu, par réformation du jugement entrepris, de la décharger de toutes les condamnations intervenues à son encontre, y compris la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure et des frais et dépens de l'instance.

PERSONNE1.) ayant été régulièrement licencié le 24 août 2023, son appel incident est à déclarer non fondé.

III) Quant aux demandes accessoires

Au vu du sort réservé au litige, PERSONNE1.) est à débouter de ses prétentions sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, tant pour la première instance que pour l'instance d'appel, étant donné qu'il est de principe que la partie qui succombe ne saurait bénéficier de ces dispositions.

La demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile n'est pas fondée, ni pour la première instance, ni pour l'instance d'appel, étant donné qu'elle ne justifie pas en quoi il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à sa charge.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit les appels principal et incident ;

dit l'appel incident non fondé ;

dit l'appel principal fondé ;

réformant,

décharge la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de toutes les condamnations intervenues à son encontre ;

déboute PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de toutes leurs prétentions sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, tant pour la première instance, que pour l'instance d'appel ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER & BILTGEN, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian BILTGEN, affirmant en avoir fait l'avance.