

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°38/26 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-neuf mars deux mille vingt-six

Numéro CAL-2024-00729 du rôle

Composition:

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

Entre :

PERSONNE1.), épouse PERSONNE2.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 22 juillet 2024,

comparaissant par Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.),

intimée aux fins du susdit exploit PERSONNE3.),

comparaissant par la société en commandite simple SOCIETE2.), inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée pour les besoins de la présente procédure par Maître Gilles DALL'AGNOL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

LA COUR D'APPEL:

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 7 juin 2018, PERSONNE1.) a été engagée comme « *Legal Administrative Support* » par la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)) avec effet au 4 juillet 2018.

Par courrier du 29 novembre 2023, PERSONNE1.) a été convoquée à un entretien préalable au licenciement du 6 décembre 2023.

Par courrier recommandé du 28 décembre 2023, PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat. La lettre de licenciement est libellée comme suit :

Par courrier recommandé du 20 décembre 2023, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement et les motifs invoqués.

Estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, PERSONNE1.) a, par requête du 4 janvier 2024, fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour, à titre principal recommander à la société SOCIETE1.) de la réintégrer avec effet rétroactif au 8 décembre 2023 avec paiement intégral des salaires depuis le jour du licenciement jusqu'au jour de la réintégration effective et de l'entendre condamner à lui payer la somme de 19.974,54 € à titre de réparation du dommage moral.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) a demandé à voir condamner la société SOCIETE1.), outre les intérêts légaux, à lui payer les montants de 6.658,18 € au titre d'indemnité de refus de réintégration, de 26.632,72 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 6.658,18 € au titre d'indemnité de départ, de 119.847,24 € au titre de réparation du préjudice matériel et de 39.949,08 € au titre de réparation du préjudice moral. Elle a requis en outre une indemnité de procédure de 3.000 €, la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par jugement du 28 juin 2024, le tribunal du travail, après avoir déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) du 8 décembre 2023, l'a déboutée de ses demandes principales et subsidiaires, ainsi que de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure. Le tribunal du travail a encore condamné PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 750 €, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance et a dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement.

Par exploit d'huissier de justice du 22 juillet 2024, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 28 juin 2024.

PERSONNE1.) demande, par réformation, à voir déclarer le licenciement avec effet immédiat du 8 décembre 2023 abusif et, à titre principal, à voir recommander à la société SOCIETE1.) de la réintégrer avec effet rétroactif au 8 décembre 2023 avec paiement intégral des salaires depuis le jour du licenciement jusqu'au jour de la réintégration effective et de l'entendre condamner à lui payer le montant de 19.974,54 €, sinon le montant de 18.683,67 € à titre de réparation du dommage moral.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) au paiement des montants de 6.658,18 €, sinon de 6.227,89 € au titre de dommages et intérêts complémentaires conformément à l'article L.124-12 (2) alinéa 3 du Code du travail, de 26.632,72 €, sinon de 24.911,56 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 6.658,18 €, sinon de 6.227,89 € au titre d'indemnité de départ, de 119.847,24 €, sinon de 112.102,02 € au titre de réparation du préjudice matériel et de 39.949,08 €, sinon de 27.367,34 € au titre de réparation du préjudice moral, chaque fois avec les intérêts légaux à partir du licenciement du 8 décembre 2023, sinon à partir de la réclamation du 20 décembre 2023, sinon à partir de l'acte d'appel du 22 juillet 2024, sinon à partir du présent arrêt.

Elle sollicite encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la « *notification du jugement* », l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 € pour chaque instance, la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens des deux instances, ainsi que l'exécution provisoire de « *la décision à intervenir* ».

La société SOCIETE1.) conclut, principalement, à la confirmation du jugement déféré et demande, à titre subsidiaire, de « *s'abstenir de demander à la partie intimée de réintégrer la partie appelante, sinon s'abstenir de la condamner à une quelconque indemnité en cas de refus, [et] débouter la partie appelante de ses demandes en réparation de prétendus préjudices matériel et moral, sinon en ramener le quantum à de plus justes proportions* ».

Elle demande encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 €, ainsi que la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de son mandataire, affirmant en avoir fait l'avance.

I) Quant à la précision des motifs

Discussion

Le tribunal du travail a notamment retenu que « la société a non seulement indiqué dans lettre de licenciement la nature des fautes qu'elle reproche à PERSONNE1.), épouse PERSONNE2.), mais elle y a également suffisamment précisé les circonstances de fait et de temps entourant les fautes ainsi reprochées.

Il n'est pas pertinent d'indiquer combien de personnes se trouvaient dans les locaux le jour du vol ou le nombre de personnes à l'étage où se situait le bureau de PERSONNE1.), épouse PERSONNE2.), ou qu'elle aurait demandé à appeler la police lors de son entretien préalable.

Les motifs du licenciement de PERSONNE1.), épouse PERSONNE2.), ont partant été indiqués avec précision permettant à PERSONNE1.), épouse PERSONNE2.), de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'effectuer son contrôle ».

PERSONNE1.) fait valoir que « la narration des faits est imprécise et il manque des informations cruciales. Tout d'abord, l'intimée n'a pas indiqué à quelle heure Monsieur PERSONNE4.) se serait rendu compte qu'il n'était plus en possession du téléphone, ni à quelle heure il aurait essayé de faire sonner le téléphone ou de le géolocaliser. Elle n'a pas indiqué non plus à quelle heure Monsieur PERSONNE4.) se serait rendu à l'étage de l'appelante la première fois ni à quelle heure il se serait rendu auprès de l'appelante et aurait entendu le téléphone sonner dans le cabas de cette dernière ». PERSONNE1.) soutient qu'il lui serait « difficile pour commenter les faits décrits sans ces repères temporels précieux et alors qu'elle n'a pas été témoin de la majorité des faits. [...] Dans le cas d'un prétendu vol, il est toujours pertinent de savoir combien de personnes auraient pu être présentes surtout lorsque la personne accusée nie depuis le début avoir volontairement soustrait le téléphone de son collègue. [...] Ainsi, ces lacunes ne permettent pas à l'appelante de se défendre utilement alors qu'elle ne

peut pas vérifier où elle se trouvait pendant les faits ou qui aurait pu se trouver près de son cabas par exemple ».

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris, estimant que *« les motifs sont énoncés de façon suffisamment précise pour permettre à la partie appelante d'en connaître la nature et à votre Cour d'apprécier s'ils sont réels et sérieux ».*

Appréciation

L'article L.124-10 (3) du Code du travail, disposant que *« la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave »*, a pour but de permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas d'un licenciement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqués la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

Afin de satisfaire au critère de précision requis par le prédit article, l'employeur doit énoncer avec précision la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de faits et de temps ayant entouré les fautes reprochées ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes ainsi reprochées le caractère d'un motif grave justifiant la rupture de la relation de travail.

C'est la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

La société SOCIETE1.) a écrit dans la lettre de licenciement que PERSONNE5.) a *« le 28 novembre 2023, entre 14 et 15 heures visité tous les étages de la société, [en commençant par le sixième et dernier étage], afin de définir l'emplacement des futures antennes Wifi. [...]*

Au niveau du deuxième étage, Monsieur PERSONNE4.) s'est rendu compte qu'il n'était plus en possession de son téléphone portable professionnel, un iPhone 13 pro max, et qu'il l'avait laissé quelque part entre le sixième et le deuxième étage ».

Le tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a retenu que la société SOCIETE1.) a ensuite détaillé dans la lettre de licenciement du 8 décembre 2023 « les caractéristiques de l'iPhone et les démarches entreprises par PERSONNE5.) afin de localiser son iPhone », que « se serait finalement au cinquième étage de l'immeuble que la montre connectée de PERSONNE5.) lui aurait permis de retrouver son téléphone dans le sac à mains de PERSONNE1.), qui aurait déclaré qu'elle pensait qu'il s'agissait de son deuxième téléphone, [que] PERSONNE5.) n'étant pas passé par le bureau de PERSONNE1.), la société explique que l'iPhone n'a pas pu être posé sur la table à côté du sac à mains de PERSONNE1.), de sorte que PERSONNE1.) aurait intentionnellement déplacé l'iPhone et mis dans son sac à mains, [que] l'iPhone était en mode avion, sans carte SIM et sans le dessin de fusée portant la mention « Seb » qui se trouvait à l'intérieur de la coque de l'iPhone, [qu'à] 16h50, PERSONNE1.) aurait finalement envoyé un message via l'application instantanée SOCIETE3.) à PERSONNE5.) disant « Sorry pour le quiproquo SOCIETE4.) » et à 17h45 PERSONNE1.) aurait indiqué à PERSONNE5.) qu'elle pensait qu'il s'agissait de l'iPhone de son fils ».

Au vu de ce qui précède, PERSONNE1.) n'a pas pu se méprendre quant au fait lui reproché, à savoir d'avoir volé le 28 novembre 2023, au cours de l'après-midi, un iPhone 13 pro max appartenant à la société SOCIETE1.) et mis à disposition de PERSONNE5.).

Le tribunal est donc à confirmer en ce qu'il a retenu que le motif de licenciement a été énoncé avec la précision requise par la loi.

II) Quant à la réalité et la gravité du motif invoqué

Discussion

PERSONNE1.) conteste avoir volé le téléphone litigieux, l'avoir « déplacé [...] intentionnellement » et « avoir mis le téléphone litigieux dans son sac ». Elle fait valoir qu'il ne ressortirait pas de l'attestation testimoniale de PERSONNE6.) que « l'appelante a elle-même soustrait le téléphone et Monsieur PERSONNE4.) ne prétend pas avoir vu l'appelante soustraire le téléphone. Il ne fait qu'attester avoir trouvé le téléphone dans le sac de l'appelante, ce qui est confirmé par l'appelante elle-même ». PERSONNE1.) conclut qu'« aucun des éléments constitutifs du vol n'est établi alors qu'aucune preuve d'une quelconque soustraction frauduleuse n'est présente et qu'il n'y avait

manifestement pas de volonté de la part de l'appelante de s'approprier un téléphone qui ne lui appartenait pas ».

Elle soutient qu'« alors que le licenciement est basé sur un fait pénalement répréhensible (vol), il est évident qu'il y a lieu d'appliquer les règles pénales de la preuve et de la présomption d'innocence. [...] En l'absence de décision pénale reconnaissant la culpabilité de l'appelante et en l'absence de toute preuve de vol, l'intimée a licencié de manière abusive l'appelante ». Elle donne encore à considérer que la société SOCIETE1.) n'a pas « porté plainte, alors même que l'appelante a demandé que la police soit appelée sur les lieux », ce qui rendrait « d'autant plus difficile la défense de l'appelante ».

Elle fait valoir avoir « toujours indiqué qu'elle ne voyait que deux possibilités si elle avait elle-même mis le téléphone dans son cabas : - Soit elle a ramassé le téléphone par erreur en croyant que c'était son deuxième téléphone (qui est l'ancien téléphone de son fils). [...] - Soit le téléphone aurait été posé sur la table près de ses affaires et, en rangeant dans son grand cabas toutes ses affaires éparpillées, elle aurait ramassé le tout sans faire attention à la présence d'un téléphone ne lui appartenant pas. [...] Une troisième hypothèse, formulée en première instance, est celle selon laquelle une autre personne que l'appelante aurait mis le téléphone litigieux dans le cabas de l'appelante ». Elle donne à considérer dans ce contexte que son bureau se situerait « dans un open space, facilement accessible par quiconque ayant accès aux locaux ».

PERSONNE1.) conteste avoir « manipulé le téléphone de son collègue afin d'enlever tout signe distinctif ou pour qu'il ne puisse plus être localisé ».

Elle fait encore valoir que « le vol est complètement invraisemblable au regard du profil de l'appelante, de ses antécédents vierges et de ses responsabilités, [de sorte que] la prudence et le bon sens élémentaires auraient dû conduire l'intimée et le tribunal du travail à lui accorder le bénéfice du doute au lieu de se livrer à des raccourcis intellectuels ».

Elle argue finalement qu'il serait de jurisprudence que le vol d'un téléphone ne constitue pas une faute « suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat au regard du profil de la salariée, du fait que ce soit un incident unique et que ce fait n'entrave en rien la continuation de la relation de travail ».

La société SOCIETE1.) fait valoir que la « démonstration d'une approbation abusive du téléphone portable par la Salariée est établie par la présence d'indices objectifs, précis et concordants qui démontrent la réalité et l'imputabilité de l'événement ». Elle soutient

qu'en écrivant via message SOCIETE5.) « *sorry pour le quiproquo SOCIETE4.)* », PERSONNE1.) « *reconnait avoir mis le téléphone qui se trouvait à côté de son sac, dans son sac, laissant entendre qu'elle l'a fait par inadvertance* ». Elle conclut que « *l'approbation abusive d'un téléphone portable de valeur appartenant à l'Employeur et confié à un collègue rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* ».

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article L.124-10 du Code du travail, est considéré comme motif grave justifiant un licenciement avec effet immédiat, toute 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 ruiner la confiance de l'employeur dans son salarié et à rendre impossible la continuation des relations de travail. Une faute intentionnelle n'est toutefois pas requise.

Un fait unique peut justifier un renvoi immédiat, s'il est suffisamment grave (Cour d'appel, 28 mars 2024, n° CAL 2023-00516 du rôle ; Cour d'appel, 21 mars 2019, n°CAL-2018-00425 du rôle).

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

Un vol domestique, est de nature à ébranler définitivement la confiance de l'employeur et à justifier un licenciement avec effet immédiat, et ce même en l'absence d'une plainte pénale par l'employeur et nonobstant le caractère modique de la somme en question, l'employeur ne pouvant en effet tolérer un tel agissement frauduleux de la part d'un de ses salariés (Cour d'appel, 28 avril 2016, n°42012 du rôle).

La Cour met d'emblée en exergue, que d'un côté, la qualification pénale que les faits en cause pourraient éventuellement recevoir et, d'un autre côté, le dépôt, voire l'absence de dépôt d'une plainte pénale, sont sans incidence sur l'analyse de la gravité d'une faute au regard des dispositions du droit du travail, seul applicable en l'espèce (Cour d'appel, 26 février 2026, CAL-2023-00809 du rôle ; Cour d'appel, 17 juin 2021, CAL-2019-00537 du rôle).

Il est constant en cause, pour ne pas être contesté, qu'en date du 28 novembre 2023, PERSONNE6.), un salarié de la société SOCIETE1.), est passé entre 14h00 et 15h00 par tous les étages de la société SOCIETE1.), ensemble avec deux collègues de travail, afin de définir

l'emplacement des futures antennes wifi. Arrivé au deuxième étage, il a constaté ne plus avoir sur lui son téléphone portable professionnel, un iPhone 13 pro max, mis à sa disposition par la société SOCIETE1.). Il a ensuite essayé de localiser ledit téléphone, d'abord à l'aide de son ordinateur et puis avec sa montre connectée. Finalement, arrivé au 5^{ème} étage, la sonnerie de son téléphone retentissait dans le sac à mains de PERSONNE1.), qui le sortait ensuite de son sac et le remettait à PERSONNE6.).

Il ressort ensuite de l'attestation testimoniale de PERSONNE6.) que *« lorsque Madame PERSONNE2.) a sorti mon téléphone (un iphone 13 Pro Max) de son sac à main, elle a tout d'abord affirmé qu'elle pensait qu'il s'agissait de son deuxième téléphone (lorsqu'elle l'avait mis dans son sac).*

Madame PERSONNE2.) a évoqué un « quiproquo » dans la messagerie SOCIETE5.) à 16h51 (cf Annexe jointe 2 : « Capture d'écran du message instantané SOCIETE5.) »).

Dans un deuxième temps, à 17h45, lorsque Madame PERSONNE2.) est passée dans le bureau des Services Généraux elle m'a expliqué que le téléphone était à son fils (lorsqu'elle l'avait mis dans son sac), qu'elle ne savait pas reconnaître le modèle d'ihone, et que de ce fait elle ne savait pas où le téléphone son fils était actuellement ».

PERSONNE6.) précise encore dans son attestation testimoniale que : *« Lorsque j'ai égaré mon téléphone il était :*

- Allumé,
- En mode Sonnerie et Vibreur,
- Réseau mobile, réseau Wifi et bluetooth actifs,
- Avec ma carte SIM.

Lorsque j'ai récupéré mon téléphone du sac à main de Madame PERSONNE2.), il était :

- Allumé,
- En mode silencieux,
- En mode Avion (réseau mobile, wifi et bluetooth coupés)
- Sans ma carte SIM.

Mon téléphone est personnalisé, donc très identifiable, l'écran s'allume automatiquement dès qu'il est manipulé (le téléphone était allumé) montrant l'écran d'accueil très spécifique (ce n'est pas l'écran d'accueil par défaut des iPhones). (cf Annexe jointe 3 : capture d'écran de l'écran d'accueil)

La face arrière de mon téléphone est tout aussi reconnaissable que la face avant car il y a un sticker « ENSEIGNE1.) » ainsi qu'un dessin de fusée fait par ma fille et sur lequel est inscrit le diminutif de mon

prénom, « Seb ». (cf Annexe jointe 4 : photo de l'arrière de mon téléphone avant sa disparition)

Lorsque j'ai récupéré mon téléphone du sac à main de Madame PERSONNE2.) ; le dessin de la fusée (qui était entre la coque et le téléphone) n'était plus là ».

PERSONNE1.) ne se prévaut d'aucun élément probant mettant en cause les prédites déclarations.

Il résulte des susdites déclarations de PERSONNE6.) que le téléphone portable litigieux avait des caractéristiques très distinctives, de sorte qu'il y a lieu d'écarter les hypothèses mises en avant par PERSONNE1.) aux termes desquelles elle l'aurait mis dans son sac par mégarde sans se rendre compte du fait qu'il ne lui appartenait pas.

Si une tierce personne avait placé le téléphone en question dans son cabas, et ce dans un but évident de lui nuire, elle aurait veillé à ce que le téléphone soit facilement trouvable et aurait donc évité de le mettre en mode silencieux et avion. Cette hypothèse est dès lors également à écarter.

Il résulte de ce qui précède que c'est PERSONNE1.) qui a mis le téléphone en question dans son sac et qu'elle l'a manipulé de telle sorte à ce qu'il ne puisse plus être localisé et être méconnaissable en retirant la carte SIM, en retirant le dessin de fusée et en le mettant en mode avion.

Le tribunal du travail a dès lors retenu à juste titre que PERSONNE1.) a soustrait volontairement et frauduleusement le téléphone de PERSONNE6.), appartenant à la société SOCIETE1.) avec l'intention de ne pas le restituer.

La Cour, à l'instar du tribunal du travail, considère que ces agissements ont définitivement ébranlé la relation de confiance entre parties et ont donc justifié un licenciement avec effet immédiat.

C'est partant à bon droit que le tribunal a déclaré le licenciement régulier et qu'il a partant débouté PERSONNE1.) de sa demande en réintégration, ainsi que de ses demandes en indemnisation, formulées tant à titre principal, qu'à titre subsidiaire.

Quant aux demandes accessoires

Au vu de l'issue du litige, c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que PERSONNE1.) ne saurait se voir allouer une indemnité de procédure pour la première instance et qu'elle a été condamnée aux frais et dépens de cette instance.

Pour le même motif, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter et elle doit supporter les frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de la société en commandite simple SOCIETE6.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Gilles DALL'AGNOL.

Il serait inéquitable de laisser à charge de la société SOCIETE1.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en instance d'appel pour faire valoir ses droits, de sorte que PERSONNE1.) est à condamner au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 €.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société en commandite simple SOCIETE6.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Gilles DALL'AGNOL, sur ses affirmations de droit.