

Arrêt N° 27/17 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du seize février deux mille dix-sept

Numéro 43260 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
M. Serge THILL, premier conseiller;
Mme Agnès ZAGO, premier conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

M. A.), demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg du 14 décembre 2015,

comparaissant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) la société coopérative SOC1.), établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par ses mandataires,

intimée aux fins du prédit acte LISÉ,

comparaissant par la société anonyme Arendt & Medernach, établie et ayant son siège social à L-2082 Luxembourg, 41A, avenue J.F. Kennedy, **représentée par Maître Louis BERNS**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit acte LISÉ,

comparaissant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le premier conseiller Agnès ZAGO, chargée de faire rapport, tienne seule l'audience pour entendre les plaidoiries.

Le magistrat rapporteur a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral. Il a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

A.) a été au service de la société coopérative SOC1.), comme chargé de clientèle, du 1^{er} mars 2011 au 30 juin 2014, date à laquelle la relation de travail a pris fin suite à son licenciement avec préavis intervenu le 23 avril 2014.

Statuant sur la requête déposée par A.) le 16 juillet 2014, le tribunal du travail d'Esch/Alzette a, par jugement du 13 novembre 2015, déclaré le licenciement de A.) régulier et ses demandes en paiement de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral non fondées ; le recours de l'ETAT du Grand-Duché de Luxembourg sur base de l'article L.521-4 du code du travail a également été déclaré non fondé.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que la lettre d'énonciation des motifs répondait aux critères de précision et que l'un d'entre eux, de caractère sérieux, était établi par les éléments du dossier.

A.) a interjeté appel par acte d'huissier de justice du 14 décembre 2015 pour, par réformation, voir déclarer le licenciement intervenu abusif, condamner son ancien employeur à lui payer les montants de 15.000.- EUR au titre de réparation du préjudice moral et de 8.977,84 EUR au titre de réparation du préjudice matériel, augmentés des intérêts légaux et entendre déclarer l'arrêt à intervenir commun à l'ETAT du Grand-Duché de Luxembourg.

La SOC1.) conclut à la confirmation pure et simple du jugement entrepris. En ordre subsidiaire, elle offre de prouver les faits repris dans sa lettre de motivation du 28 mai 2014 par toutes voies de droit et notamment par témoins. En ordre plus subsidiaire, elle conteste les demandes d'indemnisation des

préjudices subis par A.) en leur principe et en leur quantum, sinon demande que les montants réclamés soient réduits à de plus justes proportions.

L'ETAT demande acte de ce qu'il interjette appel incident contre le jugement du 13 novembre 2015 pour conclure, pour le cas où le jugement entrepris serait réformé et le licenciement déclaré injustifié, à la condamnation de la SOC1.) au paiement du montant de 24.843,60 EUR versé au titre d'indemnités de chômage à A.), ce montant augmenté des intérêts judiciaires tels que de droit suivant l'article 1153 du code civil à compter de la date du dépôt de la requête introductive d'instance, sinon des décaissements des indemnités de chômage par l'ETAT, sinon de la date de la demande de l'ETAT

Motifs de la décision

- La précision des motifs

La lettre de motivation énonce sur huit pages les griefs formulés à l'adresse de l'appelant de façon très circonstanciée avec indication de tous les détails propres à permettre au salarié d'identifier les reproches qui lui ont été faits et d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle action en justice ainsi qu'aux juridictions saisies du litige de s'assurer que les motifs débattus devant elles correspondent à ceux invoqués dans le cadre de la rupture du contrat et d'apprécier leur caractère réel et sérieux.

- Le caractère abusif du licenciement intervenu

Le principal grief adressé à A.) concerne sa situation financière personnelle ; le second grief, relaté de façon plus succincte, a trait à des conseils de placement que A.) a donnés à une cliente de la Banque en sa qualité d'employé chargé de clientèle et qui étaient inadaptés au profil d'épargnante de cette cliente.

L'appelant critique le licenciement ainsi motivé en faisant valoir que son employeur, la SOC1.), aurait violé son obligation de secret bancaire en s'emparant de faits relatifs à la gestion, par le salarié, de ses propres comptes détenus auprès de la Banque ; qu'en tout état de cause, le motif invoqué relèverait de sa vie personnelle rendant le licenciement illégitime puisqu'aucun autre motif lié à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ne serait fourni. Il conteste ainsi la décision de licenciement prise par son ancien employeur, celui-ci omettant de démontrer que le fait que le salarié ait, en tant que client de la Banque, eu un compte-courant débiteur et n'ait pas remboursé un prêt qu'il avait contracté à l'échéance, aurait eu un impact sur la qualité de son travail au sein de la Banque. Il résume sa situation par le constat que sa seule faute serait d'avoir été titulaire de comptes auprès de l'intimée et que s'il avait choisi une autre banque, son employeur n'aurait jamais rien su de ses difficultés financières.

L'unique grief retenu par les premiers juges afin de qualifier de régulier le licenciement intervenu repose sur un fait tiré de la vie personnelle de A.). Un tel fait ne peut, en principe, justifier un licenciement, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant du contrat de travail ou si le comportement de l'intéressé, compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, crée un trouble au sein de cette dernière.

A.) était chargé de clientèle auprès de la SOC1.) ; un tel établissement doit pouvoir compter sur un personnel dont la probité et l'intégrité ne peuvent être mises en doute au risque d'un retentissement sur son crédit et sa réputation.

A.) ne conteste pas les faits qui lui sont reprochés sous le point 1) de la lettre de motivation, lettre qui est intégralement reproduite dans le jugement du 13 novembre 2015. Ces faits ont trait à une gestion défectueuse de son compte-courant avec dépassement constant et croissant, au défaut de remboursement d'un prêt de 25.000.- EUR arrivé à échéance et à des prélèvements inconsidérés avec ses cartes de crédit Visa et Mastercard ainsi qu'aux subterfuges qu'il a déployés afin de se procurer des liquidités pour apurer, à chaque fois pendant quelques jours seulement, son compte-courant.

Par la signature de son contrat de travail, A.) s'est engagé à « respecter les instructions émanant de ses préposés de même que les règlements et les directives contenus dans le 'Guide pratique du salarié SOC1.) ». Ainsi, le code de déontologie de la Banque, qui fait partie des directives à respecter, met à charge de tout employé de la Banque l'obligation « d'agir avec intégrité dans la conduite de ses affaires personnelles et professionnelles ». Par une circulaire relative à la prévention du surendettement du 9 novembre 2013 adressée à tous les employés de la Banque, le directeur des ressources humaines les a informés que ceux qui se trouvaient dans une situation financière tendue, qu'ils ne réussiraient pas à normaliser dans un délai raisonnable, et qui présenteraient des indices de surendettement (tels des dépassements fréquents et durables du compte courant et l'utilisation de cartes de crédit pour effectuer des prélèvements en liquide aux guichets automatiques - indices correspondant à la situation de A.)) risquaient de ne plus satisfaire aux exigences du code de déontologie en vigueur, puisqu' « une situation de surendettement pouvait rapidement porter atteinte à l'intégrité » du salarié concerné. Les salariés étaient, ainsi, invités à analyser leur situation financière et à contacter leur supérieur dans le cas d'un constat négatif.

Les agissements reprochés à A.) dans le cadre de son licenciement avec préavis contreviennent clairement à l'article 2.1 du code de déontologie.

L'éventuelle atteinte à la vie privée alléguée par le salarié est légitimée, en l'espèce, par l'importance de la gestion déficiente de son compte-courant, qui n'a cessé d'accuser des dépassements importants, et par des prélèvements démesurés grâce à ses cartes de crédit VISA et Mastercard, situation qui a perduré et s'est prolongée sur plus d'une année et à laquelle le salarié n'a pas su remédier malgré itératives rappels et demandes de régularisation de sa situation de la part de ses supérieurs. Ainsi, il a non seulement échoué dans la maîtrise de ses ressources financières, mais il a, en outre, été incapable de

tenir les promesses faites à sa hiérarchie quant à une régularisation de ses comptes afin de se conformer aux règlements internes de la Banque. Il est encore resté en défaut de fournir des explications concrètes et sincères quant à sa situation, préférant avoir recours à des artifices, tels des emprunts de la part de clients de la Banque qu'il était chargé d'assister en tant que gestionnaire, pour tenter d'apurer ses comptes.

Si un fait relevant de la vie personnelle du salarié, comme en l'espèce, ne peut pas servir de cause de licenciement en lui-même et en-dehors de toute répercussion sur l'exercice des fonctions du salarié, il peut, en revanche, justifier un licenciement lorsqu'il crée un trouble au sein de l'entreprise ; ce trouble objectif peut entraîner une sanction disciplinaire lorsque le comportement du salarié caractérise un manquement à une obligation découlant du contrat de travail. Tel est le cas, en l'espèce, où le salarié a manqué aux directives précises de son employeur édictées dans un but légitime par la Banque afin d'éviter que les salariés puissent être amenés, d'une manière générale, suite à l'état de leurs finances personnelles, à commettre des actes indéliçats à l'égard de la Banque ou de sa clientèle. A.), en sa qualité de chargé de clientèle, était tenu de respecter ces directives ; ne l'ayant pas fait, il a manqué à des obligations rattachables à son contrat de travail, ceci indépendamment de la commission d'un acte indéliçat ou délictueux. Ce manquement s'avère de nature à nuire à la réputation de l'entreprise et à la confiance que l'employeur est légitimement en droit de placer dans un employé de banque en contact avec la clientèle et chargé de la conseiller.

Il y a lieu de tenir pour établi le premier grief énoncé dans la lettre de motivation du licenciement, lequel présente à lui seul un caractère sérieux suffisant pour rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, et de confirmer par conséquent la décision entreprise.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi est à déclarer non fondée.

La société coopérative SOC1.) demande l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- EUR pour l'instance d'appel. Il ne paraît pas inéquitable à la Cour de laisser les frais exposés par celle-ci dans le cadre de l'instance d'appel à sa charge, de sorte qu'elle est à débouter de sa demande.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Agnès ZAGO, premier conseiller,

dit les appels principal et incident recevables, mais non fondés, en déboute ;
confirme le jugement du 13 novembre 2015 ;

rejette la demande de la société coopérative SOC1.) en allocation d'une indemnité de 2.000.- EUR au titre de la procédure d'appel sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare l'arrêt commun à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi ;

condamne A.) aux frais de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société anonyme Arendt & Medernach et de Maître Georges Pierret.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.