

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-trois juillet deux mille vingt

Numéro CAL-2019-00322 et CAL-2019-00657 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Henri BECKER, conseiller;
Ly TRICHIES, greffier assumé.

I

Entre:

A.), demeurant à L-(...), (...),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Cathérine NILLES de Luxembourg du 15 mars 2019,

comparant par Maître Stéphane MEYER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) la société anonyme SOC1.) (EUROPE), établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte NILLES,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son ministre d'État, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, place Clairefontaine, sinon par son ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Ste Zithe,

intimé aux fins du prédit acte NILLES,

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

II

Entre:

A.), demeurant à L-(...), (...),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Cathérine NILLES de Luxembourg du 22 mai 2019,

comparant par Maître Stéphane MEYER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) la société anonyme SOC1.) (EUROPE), établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte NILLES,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son ministre d'État, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, place Clairefontaine, sinon par son ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Ste Zithe,

intimé aux fins du prédit acte NILLES,

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

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 28 mai 2018, **A.** (ci-après « la salariée ») a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme **SOC1.** (EUROPE) (ci-après « l'employeur ») devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 19 avril 2018 et de l'entendre condamner à lui payer les montants de 33.610,98 euros au titre de l'indemnité de préavis, de 33.610,98 euros au titre de l'indemnité de départ, de 67.221,96 euros au titre du dommage matériel et de 33.610,98 euros au titre du préjudice moral, le tout avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice et avec majoration de trois points du taux d'intérêt légal à l'expiration du troisième mois suivant la notification du jugement à intervenir.

En outre, la salariée a demandé la condamnation de l'employeur à lui communiquer une copie de son dossier personnel, comme elle en avait fait la demande par courrier du 7 mai 2018, et sollicité une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Enfin, la salariée a demandé l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience du 9 janvier 2019, la salariée a augmenté ses demandes au titre de l'indemnité de départ et de l'indemnité de préavis, ainsi que celle en indemnisation du dommage moral à chaque fois 39.153,36 euros et celle en indemnisation du préjudice matériel au montant de 86.360,61 euros.

En outre, elle a demandé une indemnité de congé non pris, évaluée au montant de 4.662,72 euros, correspondant aux jours de congé générés pendant la période de préavis de 6 mois.

Par jugement rendu en date du 28 janvier 2019, le tribunal du travail a déclaré le licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 19 avril 2018 à l'égard de la salariée justifié et a débouté celle-ci de toutes ses demandes indemnitaires, ainsi que de sa demande en délivrance d'une copie de son dossier personnel et en paiement d'une indemnité de procédure.

En outre, il a réservé le recours de l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi (ci-après « l'ETAT »), a refixé l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du 13 mars 2019 et réservé les frais et dépens.

Par jugement rendu en date du 5 avril 2019, le tribunal du travail, vidant le jugement du 28 janvier 2019, a déclaré fondée la demande de l'ETAT à concurrence de 25.802,22 euros et condamné la salariée à payer ledit montant à l'ETAT avec les intérêts légaux à compter du 13 mars 2019 jusqu'à solde et autorisé la salariée à s'acquitter dudit montant par versements de 500 euros par mois.

Par exploit d'huissier du 15 mars 2019, la salariée a régulièrement relevé appel du jugement du 28 janvier 2019, qui avait été lui notifié le 4 février 2019. Elle demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de déclarer le licenciement avec effet immédiat du 19 avril 2018 abusif, principalement pour

imprécision de motifs et, subsidiairement, parce que basé sur une pièce qui ne permet pas de prouver l'unique motif énoncé dans la lettre de licenciement.

Plus subsidiairement, elle demande à la Cour de dire que les motifs allégués ne sont de nature à justifier ni un licenciement avec effet immédiat, ni un licenciement avec préavis et encore plus subsidiairement, de dire que les motifs sont de nature à justifier tout au plus un licenciement avec préavis.

Elle demande partant à la Cour de condamner l'employeur à lui payer les montants de chaque fois 39.153,36 euros au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, de l'indemnité de départ et du préjudice moral, de 4.662,72 euros au titre des congés générés pendant le préavis et non respectés, ainsi que le montant de 23.021,35 euros au titre du préjudice matériel, le tout avec les intérêts légaux à partir de la requête jusqu'à solde et avec majoration de trois points du taux d'intérêt légal à l'expiration du troisième mois suivant la notification du « jugement » à intervenir.

En outre, elle demande à la Cour d'enjoindre à l'employeur de lui communiquer une copie de son dossier personnel.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement était déclaré justifié, elle demande à voir réduire le montant qu'elle devra rembourser à l'ETAT, sinon à voir échelonner son paiement sur plusieurs mois.

Enfin, elle sollicite une indemnité de procédure de chaque fois 2.500 euros pour la première instance et pour l'instance d'appel.

L'employeur demande la confirmation du jugement entrepris et sollicite une indemnité de procédure de 3.500 euros pour l'instance d'appel.

L'ETAT demande acte qu'il augmente sa demande au montant de 27.123,52 euros avec les intérêts tels que de droit, suivant l'article 1153 du Code civil à partir du jour de la demande et sollicite partant la condamnation de la salariée à lui payer ledit montant. Il s'oppose à la demande en réduction, sinon en échelonnement du montant à rembourser par la salariée, cette dernière n'ayant versé aucune pièce de nature à étayer sa situation financière.

Par exploit d'huissier du 22 mai 2019, la salariée a régulièrement relevé appel du jugement du 5 avril 2019, qui lui avait été notifié le 12 avril 2019. Elle demande à la Cour de joindre les appels interjetés en date des 15 mars et 22 mai 2019 sous les numéros du rôle CAL-2019-00322 et CAL-2019-00657 et, par réformation des jugements rendus en dates des 28 janvier et 5 avril 2019, si le licenciement est déclaré abusif, de condamner l'employeur au remboursement des indemnités de chômage qu'elle a perçues, sinon subsidiairement, de réduire le montant qu'elle redoit à 5.000 euros.

Dans ses conclusions notifiées le 12 septembre 2019, l'ETAT demande acte que pour autant que de besoin, il relève appel incident et qu'il demande la condamnation au remboursement des indemnités de chômage versées à la

salariée par la partie mal fondée au litige. Il sollicite partant, à titre subsidiaire, la condamnation de l'employeur au paiement du montant de 27.123,52 euros.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les affaires introduites sous les numéros du rôle CAL-2019-00322 et CAL-2019-00657.

Quant au licenciement

Précision de la lettre de licenciement

La salariée fait plaider à l'appui de son appel que, contrairement à ce qu'ont retenu les juges de première instance, les faits exposés dans la lettre de licenciement avec effet immédiat ne seraient pas précis.

En effet, l'employeur lui reprocherait une violation du secret professionnel et de la politique interne de la Banque en ayant transféré un email contenant des informations relatives à quatre-vingt-quatorze comptes de clients du département « *Private Banking and Wealth Management* » de sa boîte mail professionnelle vers sa boîte mail personnelle, mais qu'il n'aurait indiqué ni les numéros des comptes concernés, ni les titulaires desdits comptes. De même, la pièce versée lors des plaidoiries à l'audience ne reproduirait qu'un email et ne mentionnerait que des numéros suivis de deux lettres majuscules, tout le reste ayant été recouvert de bandes de ruban correcteur.

L'employeur donne à considérer qu'il se voit contraint d'effacer les noms des titulaires des comptes eu égard à la confidentialité de ces données.

Dans la lettre de licenciement du 19 avril 2018, l'employeur reproche à la salariée d'avoir transmis en date du 19 septembre 2017, à 15 heures 34, les données de quatre-vingt-quatorze comptes clients du département « *Private Banking and Wealth Management* » sur sa messagerie personnelle et que « *parmi ces quatre-vingt-quatorze comptes, tous contenaient l'identité des clients de la Banque* ». Ce transfert d'informations constituerait un manquement grave et délibéré à ses obligations tant contractuelles que légales. L'employeur précise ensuite qu'elle serait soumise à une obligation d'intégrité et à un devoir de secret professionnel au titre de son contrat de travail et de l'article 19 de la Convention Collective des salariés. De même, la Charte d'utilisation de la messagerie électronique de l'employeur lui interdirait, sans l'accord préalable de la Cellule de Sécurité Informatique de la banque, de dévier des messages reçus vers une boîte de réception extérieure. La Politique de Sécurité des Systèmes d'Information, accessible à l'ensemble des collaborateurs via l'intranet de l'établissement, prévoirait notamment que « *les informations permettant d'identifier les clients du groupe* » sont particulièrement confidentielles et doivent être protégées et que les collaborateurs doivent respecter les règles de sécurité et ne pas contourner le dispositif de sécurité. L'employeur lui reproche ensuite d'avoir violé le secret bancaire (article 458 du Code pénal) et conclut que « *ces actes de malveillance et de manque de professionnalisme consistant tant en une violation du dispositif de sécurité qu'en un vol, sinon détournement de données confidentielles appartenant à notre Banque, qui vous sont directement*

imputables caractérisent un manquement grave et intentionnel aux obligations d'intégrité et de secret professionnel découlant du statut collectif et de l'exécution du contrat de travail » et « compte tenu de votre niveau de responsabilité, votre conduite atteint un niveau de gravité tel qu'elle ébranle définitivement toute confiance que l'employeur doit nécessairement avoir en son salarié et rend impossible la poursuite de l'exécution du contrat de travail ».

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens que les juges de première instance ont retenu que les motifs étaient énoncés de façon suffisamment précise.

En effet, indépendamment de la question de connaître avec exactitude le contenu du mail transféré vers la boîte mail personnelle de la salariée, l'employeur - qui affirme que le mail litigieux contenait l'indication de quatre-vingt-quatorze numéros de comptes suivie des noms de leur titulaires - lui reproche d'avoir transféré ce mail contenant des données confidentielles à l'extérieur de la banque et partant d'avoir violé tant ses obligations contractuelles que légales, et notamment son contrat de travail, la Convention Collective, les recommandations de sécurité de la banque, la Charte d'utilisation de la messagerie électronique et le secret bancaire.

Ni la salariée ni le juge ne peuvent partant se méprendre sur le fait qui est concrètement reproché à la salariée.

La précision qu'il s'agit d'un mail du 19 septembre 2018 mentionnant quatre-vingt-quatorze numéros de comptes suivis de l'indication de leur titulaire - ce que la salariée ne conteste pas et qui résulte par ailleurs des éléments du dossier - est suffisamment précise pour permettre de cerner ce qui est concrètement reproché à la salariée et d'en apprécier la gravité, sans qu'il y ait besoin de dévoiler le nom des titulaires desdits comptes.

Quant à la réalité et à la gravité du grief invoqué

La salariée conteste toute faute dans son chef de nature à justifier un licenciement immédiat et surtout toute intention malveillante de sa part.

Si elle ne conteste pas avoir transféré l'email litigieux vers sa boîte mail personnelle, elle fait plaider que ce mail démontrait que l'employeur lui avait assigné des tâches notoirement au-dessus de ses compétences dans des dossiers extrêmement sensibles comme celui du fonds malaisien pour lequel une perquisition impliquant près de 90 policiers avait déjà été réalisée au sein de la banque. Le transfert dudit mail aurait eu pour unique but de se défendre, au cas où son employeur lui aurait plus tard reproché une mauvaise exécution de son travail ou tenté de lui faire endosser une quelconque responsabilité pénale.

Elle fait encore valoir qu'elle était dans une situation difficile, alors que son mari, âgé de 60 ans, venait de se faire licencier par le même employeur, qu'ils avaient quatre enfants à charge, qu'elle était sous pression constante au travail avec des objectifs impossibles à réaliser et qu'elle vivait dans la peur « viscérale » d'être mêlée malgré elle aux activités frauduleuses de la banque.

L'employeur aurait d'ailleurs reconnu devant les juges de première instance que le travail supplémentaire qui lui (à la salariée) avait été confié dans l'email litigieux était bien en lien direct avec le scandale de blanchiment et de détournement lié au fonds souverain malaisien. En outre, elle se serait vu confier ces dossiers sensibles sans avoir les connaissances juridiques nécessaires et sans supervision, son supérieur hiérarchique **B.**) ayant été en congé de maladie longue durée.

Son objectif aurait partant uniquement été celui de se ménager une preuve au cas où sa responsabilité personnelle viendrait à être engagée.

Elle conteste, par ailleurs, avoir violé son secret professionnel, alors qu'elle n'aurait jamais fait état dudit mail ou divulgué quoi que ce soit. Elle n'aurait pas non plus eu conscience au moment des faits d'avoir violé la Charte interne de la banque, qu'elle avait signée en 2003 et dont elle avait oublié les détails.

L'employeur, quant à lui, fait plaider qu'en transférant le mail litigieux vers sa boîte mail personnelle, la salariée aurait violé le secret professionnel auquel elle était tenue en vertu de l'article 458 du Code pénal et de la Convention collective.

En outre, elle aurait enfreint la Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI), le Code de déontologie d(...), la Charte d'utilisation de la messagerie électronique dans sa forme actuelle et dans sa forme de 2005, qu'elle aurait signée, ainsi que le Code d'éthique du groupe **SOC1.**)

L'employeur fait valoir que la salariée aurait fait preuve d'une malveillance délibérée, compte tenu du niveau de ses responsabilités, de nature à ébranler sa confiance. En même temps, il conteste les affirmations de la salariée concernant le risque de voir sa responsabilité personnelle engagée, en affirmant qu'elle n'aurait été qu'une simple exécutante (G2/G3) sous les ordres de **B.**), directeur du service juridique de la banque, tel que cela résulterait du mail d'**C.**)

La salariée conteste avoir eu un poste à hautes responsabilités et fait plaider qu'elle était plutôt une exécutante dépassée par la demande de l'employeur de gérer en sus de son travail les quatre-vingt-quatorze comptes énoncés dans le mail litigieux, dont elle appréhendait qu'ils étaient liés au scandale concernant le fonds malaisien.

Il résulte des pièces versées au dossier que la salariée travaille auprès de l'employeur depuis le 9 septembre 1996. Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 30 mai 1997, avec effet au 1^{er} juin 1997, elle était engagée en tant qu' « employée administratif ».

En date du 19 septembre 2017 à 14h28, une collègue, **C.**), a envoyé un mail au « secrétariat clientèle privée » avec copie à plusieurs personnes, dont la salariée, dans lequel elle écrit :

« *Subject : Modif G1/G2/G3*
Importance : high

Bonjour à tous,

Suite à une décision de D.) et B.), pouvez-vous, svp, modifier les G1/G2/G3 des comptes mentionnés comme suit :

G3 :2009 - B.)

G2 :1928 - A.)

G1 : 1928 - A.)

..... »

La suite du mail est effacée, seuls quatre-vingt-quatorze numéros restant visibles.

A 15h04, la salariée envoie un mail à D.), B.) et quatre autres personnes, dans lequel elle écrit:

« Subject » : Modif G1/G2/G3

Bonjour,

Quelle est la spécificité de ces comptes tous bloqués ?

Il y a là presque une centaine de comptes.

Auriez-vous la gentillesse de me décrire de façon précise la tâche qui m'est allouée sachant que je n'ai aucune connaissance des dossiers et aucune connaissance en matière juridique.

Je vous remercie

A.) ».

A 15h34, la salariée a transféré son mail ainsi que celui contenant la liste des quatre-vingt-quatorze comptes vers sa boîte mail personnelle.

À 19h11, Monsieur R.), responsable de la sécurité des systèmes d'information, en a informé l'employeur.

Force est de constater d'emblée que l'employeur, qui fait actuellement plaider que la salariée aurait violé son obligation au secret professionnel, auquel elle serait tenue en vertu de son contrat de travail, de la Convention Collective des salariés de banque, de la Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI), du Code de déontologie d'(...), de la Charte d'utilisation de la messagerie électronique dans sa version actuelle et dans sa version de 2005 et du Code d'éthique du groupe **SOC1.**), n'a fait état dans sa lettre de motivation ni d'une violation du Code de déontologie d'(...), ni d'une violation du Code d'éthique du groupe **SOC1.**). L'employeur ne pouvant invoquer à l'appui du licenciement des griefs qui n'ont pas été énoncés dans la lettre de motivation du licenciement, il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

L'employeur verse ensuite un document de 28 pages, intitulé « *Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI)* », entré en vigueur le 28 mars 2017, les destinataires du document étant le « Groupe **SOC1.** » (il est en outre précisé

en bas de page « C3 : document confidentiel et réservé à l'usage des destinataires »). Dans l'introduction dudit document, il est précisé que « La PSSI est composée de la Politique principale (ce document) et peut être complétée au besoin..... ». Ce document décrit la gestion des risques au sein du groupe **SOC1.**), les principes directeurs et l'organisation de la sécurité de l'informatique au sein du groupe. Il précise notamment sous le point 16.2 qu' « une attention particulière doit également être portée au fait que les mails envoyés vers les destinataires extérieurs peuvent être interceptés ; la confidentialité et l'intégrité ne peuvent pas être garanties. Les messages électroniques doivent être :

.....
surveillés pour s'assurer que l'usage et le contenu reste conforme aux règles du groupe et pour limiter le risque de fuites de données sensibles par emails. » et sous le point 18.2 « que le dispositif de formation et de sensibilisation inclut notamment une charte sur la sécurité de l'information à signer par chaque collaborateur (interne ou externe) ou bien annexé au règlement intérieur ». Force est de constater que ledit document n'est pas signé par la salariée et qu'il ne résulte d'aucune pièce du dossier qu'il lui aurait été remis.

L'employeur verse également un extrait d'un document intitulé « Charte d'utilisation de la messagerie électronique », non daté et non signé, ainsi que la version 2005 de ladite « Charte d'utilisation », signée par la salariée, qui stipule qu' « il est interdit sans accord préalable de la cellule Sécurité Informatique de la banque de dévier des messages reçus ou de faire dévier les messages à recevoir vers une boîte de réception extérieure à la banque ou vers tout autre outil équivalent ».

En ce qui concerne la violation du secret professionnel (article 458 du Code pénal), il y a lieu de retenir que l'employeur n'a à aucun moment établi, ni même allégué, que la salariée aurait « révélé », c'est-à-dire fait connaître à autrui ou rendu publiques, les données contenues dans le mail litigieux. A défaut, une telle violation ne saurait lui être reprochée.

Il suit de ce qui précède que seule peut lui être reprochée une violation de la Charte d'utilisation de la messagerie électronique.

Si une telle violation constitue indubitablement une faute eu égard aux dispositions claires de ladite Charte et à l'obligation de protection des données confidentielles des clients de la banque, la Cour retient cependant, qu'eu égard aux circonstances de l'espèce, elle ne présente pas un degré de gravité suffisant pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

En effet, il ne résulte d'aucun élément du dossier que, tel que le soutient l'employeur dans la lettre de motivation et dans son certificat de travail établi unilatéralement en date du 19 avril 2018, la salariée aurait effectivement exercé les fonctions de « Private Banker ». Cette dernière a en effet été engagée en tant qu' « employée de bureau », et s'il n'est pas contesté qu'en presque 22 ans de carrière elle a évolué au sein de la banque et qu'elle travaillait au moment de son licenciement au sein du département « Private Banking », force est cependant de constater qu'aucun avenant au contrat de travail n'a été signé entre parties concernant l'activité exercée par elle au sein de la banque, et qu'il ne résulte par

ailleurs d'aucune autre pièce qu'elle aurait exercé les fonctions de « *Private Banker* » ou qu'elle aurait disposé des connaissances et compétences nécessaires pour exercer cette fonction de façon autonome.

Il résulte, par ailleurs, des pièces du dossier que l'employeur était, au moment des faits, confronté à d'importantes difficultés liées à des soupçons de blanchiment de fonds et qu'une perquisition impliquant 90 enquêteurs avait été opérée au sein de la banque.

Les craintes et angoisses quant à une éventuelle mise en cause de sa propre responsabilité au vu du mail qui lui attribuait la responsabilité, ou du moins une part de responsabilité, de quatre-vingt-quatorze comptes, tous bloqués et dont elle ne connaissait pas les dossiers, sont partant compréhensibles, et ce d'autant plus, qu'il n'est pas contesté que l'autre personne concernée, à savoir **B.**), le directeur du service juridique, était en congé maladie longue durée et qu'elle-même ne bénéficiait d'aucune formation juridique. Dès lors, contrairement aux juges de première instance, la Cour est d'avis que le fait que la salariée n'ait pas occupé un poste à responsabilités n'empêchait pas de voir sa responsabilité engagée.

En tout état de cause, il ne résulte d'aucun élément du dossier que l'intention de la salariée aurait été de nuire à son employeur, de sorte qu'il y a lieu d'admettre que le transfert du mail litigieux vers la boîte mail personnelle de la salariée avait pour seul but de la prémunir au besoin contre une éventuelle action en responsabilité dirigée contre elle.

Contrairement aux juges de première instance, la Cour retient partant qu'au vu des éléments extérieurs objectivement vérifiables, la crainte ressentie par la salariée et partant sa volonté de se ménager une preuve sont vraisemblables.

Si la salariée n'avait pas agi dans un état de panique et sans intention de nuire, elle n'aurait certainement pas transféré un tel mail de sa messagerie électronique professionnelle, n'ignorant pas, après presque 22 ans au service d'une banque, que le transfert de tels messages électroniques était surveillé. Il aurait été plus judicieux, dans ce cas, d'emporter le mail en version papier. L'employeur ne saurait partant lui reprocher d'avoir cherché à contourner les dispositifs de sécurité.

La Cour constate encore que dans la lettre de motivation l'employeur relate que le responsable de la sécurité des systèmes d'information, **R.**), « *a détecté un incident lié à une faille de sécurité de l'information identifiée par le système informatique* » et que le transfert du mail litigieux vers la boîte mail personnelle a partant été rendu possible en raison d'une faille de sécurité de l'informatique, imputable, elle, à l'employeur.

Enfin, la Cour constate que l'employeur, qui insiste sur la confidentialité des données transférées et sur la gravité de la faute de la salariée, n'a à aucun moment tenté de joindre la salariée pendant son congé de maladie afin de lui rappeler ses obligations professionnelles et de la mettre en garde contre les conséquences d'une éventuelle divulgation ou autre utilisation des données

transférées. Ce n'est que dans la lettre de licenciement en date du 19 avril 2018, soit plus de six mois plus tard, qu'il lui demande de détruire les données transférées sur sa messagerie personnelle le 19 septembre 2017 en l'informant que si tel n'était pas le cas, respectivement si elle avait fait usage de ces données depuis le transfert ou suite à la lettre de licenciement, il se verrait obligé de dénoncer les faits au parquet ou au juge d'instruction. Une telle inertie de la part de l'employeur suite au transfert de données invoqué dénote une absence d'inquiétude de sa part quant à une éventuelle utilisation ou divulgation des données litigieuses.

Il n'est par ailleurs pas contesté que l'état de maladie de la salariée était justifié par des certificats médicaux remis en temps utile à l'employeur. Ce dernier ne saurait partant en faire état pour affirmer que la perte de confiance aurait été *« amplifiée par l'attitude subséquente de Madame A.), qui s'est déclarée incapable de travailler pour maladie dès le lendemain de ce détournement et ce pour une période de plus de six mois sans se manifester autrement »*.

Eu égard aux développements qui précèdent et en tenant compte des 21 années de service au cours desquelles l'employeur n'a jamais eu à se plaindre de la salariée, la faute de cette dernière consistant à transférer un mail contenant des données confidentielles sur sa boîte mail personnelle, aurait, certes, pu justifier un avertissement, un rappel à l'ordre, tel que préconisé par **R.**) dans son mail du 19 septembre 2017, ou éventuellement même un licenciement avec préavis, mais elle n'était pas de nature à entraîner un ébranlement définitif de la confiance en la salariée et à rendre impossible la poursuite de l'exécution de son contrat de travail.

Il y a partant lieu, par réformation du jugement entrepris du 28 janvier 2019, de déclarer le licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 19 avril 2018 abusif.

Indemnisation de la salariée

L'employeur demande à la Cour, au cas où le licenciement serait déclaré abusif, de renvoyer l'affaire devant la juridiction de première instance pour voir fixer les montants auxquels pourrait prétendre la salariée.

Cette demande est à rejeter, les juges de première instance s'étant d'ores et déjà prononcés sur les demandes en déboutant la salariée de celles-ci.

La Cour étant par l'effet dévolutif de l'appel saisie de l'entier litige, il y a lieu de statuer sur les demandes.

À titre subsidiaire, l'employeur conteste les montants réclamés, sans autrement développer ses contestations. En outre, il fait valoir que la salariée ne saurait demander, en sus d'une indemnité compensatoire de préavis, une indemnité pour les congés générés pendant le préavis.

Indemnité compensatoire de préavis

La salariée qui réclamait initialement le montant de 33.610,98 euros, réclame actuellement celui de 39.153,36 euros, sans autrement expliciter ledit montant, ni verser le décompte présenté en première instance.

La salariée a été employée par l'employeur à compter du 9 septembre 1996 (Pièce 2 de la farde I de Maître MEYER). Elle bénéficiait donc au jour de son licenciement d'une ancienneté de plus de 21 années.

Au vu de sa dernière fiche de salaire et des dispositions de l'article L.124-6 du Code du travail, l'indemnité compensatoire reduite s'élève partant au montant de 6 (mois) x 5.601,83 euros (salaire mensuel brut), soit 33.610,98 euros.

Pendant cette même période (de mai à octobre 2018 inclus), la salariée a perçu des indemnités de chômage à concurrence de 16.583,78 euros.

Il y a partant lieu de dire la demande fondée à concurrence de (33.610,98 – 16.583,78) 17.027,20 euros et de réformer le jugement entrepris du 28 janvier 2019 en ce sens.

Indemnité de départ

La salariée, qui réclamait initialement le montant de 33.610,98 euros, réclame actuellement celui de 39.153,36 euros, sans autrement expliciter ledit montant, ni verser le décompte produit en première instance.

Selon l'article L.124-7 (3) du Code du travail, l'indemnité de départ est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés, parmi lesquels sont compris les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés. Il y partant lieu de tenir compte, au vu des fiches de salaires versées au dossier, des salaires bruts (5.601,83 x 12 = 67.221,96), du treizième mois (2.800,92 + 2.800,91) ainsi que de la subvention d'intérêts (6.000) payés pendant les douze mois précédant le licenciement, de sorte que la demande est à déclarer fondée à concurrence du montant réclamé.

Il y a partant lieu de réformer le jugement entrepris du 28 janvier 2019 en ce sens.

Préjudice matériel

La salariée qui affirme avoir retrouvé un travail à temps partiel à compter du 15 janvier 2019, demande à voir fixer la période de référence à 9 mois à compter du licenciement.

En outre, elle demande à ce qu'il soit tenu compte des congés auxquels elle aurait eu droit pendant la durée du préavis et sollicite de ce chef l'équivalent de 18 jours de congé, eu égard aux 36 jours de congé annuel dont elle bénéficiait aux termes de son contrat et de son ancienneté.

Se référant au montant de 3.885,66 euros perçu en avril 2018 au titre de 15 jours de congé, elle réclame de ce chef le montant de $\{(36/12) \times 6 \times 259,04$ (équivalent d'une journée de congé)} 4.662,72 euros.

Le salarié licencié abusivement a une obligation de limiter son dommage matériel. Il doit partant faire tous les efforts nécessaires pour retrouver un nouvel emploi et ne saurait se cantonner dans une position passive. Dès lors, les pertes de salaire subies par le salarié ne sont en relation causale directe et nécessaire avec le licenciement abusif que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait nécessairement pu suffire au salarié licencié pour retrouver un autre emploi.

En l'espèce, force est de constater au vu des pièces versées au dossier que la salariée n'établit pas avoir fourni des efforts très soutenus en vue de retrouver un nouvel emploi, puisque si elle s'est inscrite rapidement à l'ADEM, elle ne verse qu'une dizaine de demandes effectuées sur une période allant de mai à novembre 2018. Il résulte cependant de l'attestation établie par le docteur **DR1.**, psychiatre, qui suit la salariée depuis fin 2017, que l'état psychologique de cette dernière était « *dégradé (anxiété majeure, ruminations intenses, isolement, appréhension pour l'avenir, perte de confiance en soi)* », suite à ce qu'elle avait « *vécu comme un effondrement personnel, avec nécessité de travailler sur la confiance en soi et l'estime de soi* », ce qui explique en partie son manque d'énergie pour effectuer immédiatement toutes les diligences nécessaires.

Eu égard à ce qui précède, et en tenant compte de l'âge de la salariée au moment du licenciement (43 ans), de son expérience professionnelle et de la situation du marché de l'emploi, la Cour fixe la période pendant laquelle son préjudice matériel est en relation causale avec le licenciement abusif à six mois, c'est-à-dire jusqu'à fin octobre 2018.

Or, pendant cette période, le préjudice de la salariée lié à la perte de salaire est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis, respectivement par les indemnités de chômage perçues.

Quant à l'indemnité pour congé non pris, elle n'est pas redue, le contrat de travail ayant pris fin en avril 2018 et les congés réduits jusqu'à cette date ayant été réglés.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris du 28 janvier 2019, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande.

Préjudice moral

Eu égard à l'ancienneté de la salariée (21 ans), à son âge au moment du licenciement (43 ans) et aux circonstances du licenciement, il y a lieu de réformer le jugement entrepris du 28 janvier 2019 et de dire la demande fondée à concurrence de 4.000 euros.

Quant à la demande en obtention d'une copie du dossier personnel

La salariée base actuellement sa demande sur l'article 15 du Règlement sur la protection des données n° 2016/679 entré en vigueur le 25 mai 2018, qui octroierait à tout salarié un droit d'accès et de rectification, d'effacement, de limitation du traitement et de portabilité des données.

Selon l'article 15,3 du Règlement précité « le responsable du traitement fournit une copie des données à caractère personnel faisant l'objet d'un traitement ». Le point 4 du prédit article précise que « le droit d'obtenir une copie visé au paragraphe 3 ne porte pas atteinte aux droits et libertés d'autrui. »

L'employeur ne faisant valoir aucune atteinte aux droits et libertés d'autrui, il y a lieu de réformer le jugement entrepris du 28 janvier 2019 et de faire droit à la demande en condamnant l'employeur à remettre au salariée la copie de son dossier.

Quant à la demande de l'ETAT

Le licenciement étant abusif, il y a lieu de réformer le jugement entrepris du 5 avril 2019 en ce qu'il a condamné la salariée à lui rembourser les indemnités de chômage perçues et de décharger la salariée de la condamnation intervenue à son encontre.

A titre subsidiaire, l'ETAT sollicite la condamnation de l'employeur à lui rembourser les prédicts montants.

La période de référence ayant été fixée à 6 mois, soit jusqu'à fin octobre 2018, la demande est à déclarer fondée, au vu du décompte versé par l'ETAT, à concurrence de $\{4.609,22 \times 3\} + 2.756,12 = 16.583,78$ euros.

Par réformation du jugement entrepris du 5 avril 2019, il y a partant lieu de condamner l'employeur à lui payer ledit montant.

Quant aux indemnités de procédure

Eu égard à l'issue du litige, il n'est pas inéquitable de laisser à charge de l'employeur, l'intégralité des frais exposés et non compris dans les dépens. Il y a partant lieu de le débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Au vu de l'issue du litige, il serait inéquitable de laisser à charge de la salariée l'intégralité des frais exposés et non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer.

Il y a partant lieu de déclarer sa demande fondée à concurrence de 1.000 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit les appels principaux et incident en la forme,

ordonne la jonction des affaires introduites sous les numéros du CAL-2019-00322 et CAL-2019-00657.

dit les appels principaux partiellement fondés,

dit l'appel incident partiellement fondé,

réformant les jugements entrepris,

dit le licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 19 avril 2018 abusif,

dit la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée à concurrence de 17.027,20 euros,

dit la demande en paiement d'une indemnité de départ fondée à concurrence de 39.153,36 euros,

dit la demande en indemnisation du préjudice moral fondée à concurrence de 4.000 euros,

partant condamne la société anonyme **SOC1.)** (EUROPE) à payer à **A.)** le montant de (17.027,20 + 39.153,36 + 4.000) 60.180,56 euros avec les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice, 28 mai 2018, jusqu'à solde,

dit que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration du troisième mois suivant la signification du présent arrêt.

condamne la société anonyme **SOC1.)** (EUROPE) à communiquer à **A.)** une copie de ses données à caractère personnel qu'elle a traitées,

dit la demande de l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, en tant que dirigée contre la société anonyme **SOC1.)** (EUROPE), fondée à concurrence de 16.583,78 euros,

partant condamne la société anonyme **SOC1.)** (EUROPE) à payer à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG le montant de 16.583,78 euros avec les intérêts légaux à compter du 12 septembre 2019, jour de la demande, jusqu'à solde,

décharge **A.)** de la condamnation prononcée de ce chef contre elle par le jugement entrepris du 5 avril 2019,

condamne la société anonyme **SOC1.)** (EUROPE) à payer à **A.)** sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile les montants de 1.000 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme **SOC1**. (EUROPE) aux frais et dépens des deux instances, avec distraction au profit de Maître Stéphane MEYER et Maître Georges PIERRET, sur leurs affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier assumé Ly TRICHIES.