

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du 2 octobre 2023

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch, Grand-Duché de Luxembourg, dans la composition

Sonja STREICHER	juge de paix, président
John BLUM	assesseur - salarié
Victor FAUTSCH	assesseur - employeur
Monique GLESENER	greffier

a rendu le jugement qui suit dans la cause entre

PERSONNE1.), salarié, demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Alain BINGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

partie défenderesse, comparant par Maître Daniel CRAVATTE, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

ainsi que

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, 4, rue de la Congrégation, à L-1352 Luxembourg,

partie intervenante, comparant par Maître Conny MÜLLER, en remplacement de Maître Lucien WEILER, les deux avocats à la Cour, demeurant à Diekirch.

Procédure :

Sur base d'une requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 18 mai 2022, les parties ont été convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 20 juin 2022 à 9.00 heures, en la salle des audiences de la justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 20 juin 2022, l'affaire a été fixée au 14 novembre 2022 et ensuite au 13 février 2023 pour plaidoiries. Après une autre remise au 8 mai 2023 elle est passée à l'audience du 18 septembre 2023, où elle a alors paru utilement avec les débats comme suit:

Maître Alain BINGEN, comparant pour la partie demanderesse, a exposé le sujet de l'affaire et a développé ses moyens.

Maître Daniel CRAVATTE, représentant la partie défenderesse, a fourni ses réponses.

Maître Conny MÜLLER, en remplacement de Maître Lucien WEILER, intervenant pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, a été entendue.

Sur ce tribunal a pris l'affaire en délibéré et il rend à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé

le jugement qui suit:

Par requête déposée le 18 mai 2022 au greffe de la justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat intervenu le 25 février 2022 à son égard et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme totale de 19.518,14 euros à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Par la même requête, PERSONNE1.) a mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

A l'audience du 18 septembre 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans le cadre du présent dossier.

Acte lui en est donné.

Faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en qualité de chef de cuisine et manager de restaurant avec effet au 15 juin 2020.

Par courrier recommandé du 25 février 2022, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a procédé au licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.), courrier conçu dans les termes suivants :

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

*

(foto : lettre de licenciement)

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement intervenu en contestant tant la matérialité que la réalité et la gravité des reproches invoqués.

Il requiert la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

Indemnité compensatoire de préavis	8.923,34 euros
Préjudice matériel	5.000,00 euros
Préjudice moral	2.500,00 euros
Indemnité pour congé non pris pour 2021	2.063,20 euros
Indemnité pour congé non pris pour 2022	1.031,69 euros

L'employeur conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Il est en effet d'avis que la lettre de licenciement remplirait le critère de précision requis, qui ne serait par ailleurs pas mis en cause par le requérant, et il considère encore que les motifs invoqués à la base du licenciement du PERSONNE1.) seraient réels et sérieux.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, l'employeur estime qu'ils seraient établis au vu des pièces produites en cause.

Il a encore formulé, à titre subsidiaire et pour autant que de besoin, une offre de preuve par voie de serment litisdécisoire à déférer à PERSONNE1.) conformément aux articles 1358 et suivants du code civil afin de prouver l'un des reproches contenus dans la lettre de motivation du licenciement.

Cette offre de preuve reprend les termes suivants :

« Est-ce qu'il n'est pas vrai que vous avez en date des 13, 14, 17 et 20 février 2022 consommé des boissons alcooliques (bière) sur votre lieu de travail et pendant vos heures de travail alors même qu'il était strictement interdit de ce faire ?

Est-ce qu'il n'est pas vrai que vous avez, régulièrement consommé des boissons alcooliques (bière) sur votre lieu de travail et pendant vos heures de travail alors même qu'il était strictement interdit de ce faire ? »

Enfin, en ce qui concerne les revendications financières de PERSONNE1.), l'employeur les conteste toutes tant en principe que quant au quantum.

Le salarié fait valoir que la preuve par visionnage des enregistrements des caméras de vidéosurveillance aurait été obtenue de manière illégale et qu'elle serait dès lors irrecevable.

L'employeur aurait la charge de la preuve des motifs du licenciement et la preuve par serment décisive déferé au salarié ne serait pas admissible.

En ce qui concerne le congé non pris, le salarié fait valoir que le solde de congé non pris ne résulterait pas des fiches de salaire et qu'aucun livre de congé n'aurait été versé par l'employeur pour corroborer ses contestations quant au montant réclamé.

Motifs de la décision

Quant au bien-fondé du licenciement

La lettre de licenciement reprend 8 chefs de reproches :

- 1) la consommation d'alcool sur le lieu de travail en dates du 13, 14, 17 et 20 février 2022 malgré signature du règlement intérieur interdisant expressément une telle consommation et malgré avertissement écrit du 30 septembre 2021,
- 2) une soustraction d'argent en date du 19 février 2022,
- 3) une facturation incorrecte du menu St. Valentin à un client en date du 13 février 2022,
- 4) l'absence de facturation de plusieurs consommations en fin d'après-midi du 19 février 2022 à la famille de PERSONNE2.), une autre salariée,
- 5) l'absence de facturation d'une bouteille de vin à un client en soirée du 20 février 2022,
- 6) l'absence d'enregistrement de bons de commande,
- 7) la non responsabilité envers des clients et l'employeur, et
- 8) le refus de faire appliquer le système mis en place par l'employeur pour établir les horaires de travail du personnel.

A l'exception des reproches 6 à 8 (qui sont dès lors à écarter), les faits sont exposés de manière chronologique et détaillée avec indication claire des circonstances de temps.

L'article L.124-10 (2) du code du travail prévoit qu'« *est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.*

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement. »

En ce qui concerne la cause réelle du licenciement, celle-ci implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

Cette cause doit être d'une gravité rendant immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation de la relation de travail.

Face aux contestations du salarié quant à la réalité des motifs invoqués, l'employeur verse, outre des échanges de courriels, l'avertissement du 30 septembre 2021 et le règlement intérieur, ainsi qu'un stick USB contenant divers enregistrements de caméras de vidéosurveillance du restaurant pour établir les faits reprochés au salarié.

Le requérant critique l'attitude de l'employeur qui aurait installé des caméras de vidéosurveillance au mépris du cadre légal applicable et qui aurait abusivement recouru au visionnage des images de la vidéosurveillance.

Tout le dossier reposerait sur ce visionnage lequel constituerait cependant un moyen de preuve irrecevable.

Le requérant constate que l'employeur ne verse aucune preuve établissant que cette vidéosurveillance ait été mise en place moyennant l'information collective et individuelle, tel que cela serait pourtant requis.

De manière générale, il convient de rappeler que la preuve ne peut avoir été obtenue illégalement, c'est-à-dire par un acte expressément interdit par la loi ou inconciliable avec les règles substantielles de la procédure et les principes généraux du droit. Les moyens de preuve doivent être réunis dans le respect du droit. La loyauté de la preuve vise notamment la régularité de la preuve (JP E/A, Trav 8.11.2018 n° 2652/18 du répertoire).

L'article L.261-1 du code du travail dispose :

« (1) Le traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés dans le cadre des relations de travail ne peut être mis en œuvre par l'employeur que dans les cas visés à l'article 6, paragraphe 1er, lettres a) à f), du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données et

abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), et conformément aux dispositions du présent article.

(2) Sans préjudice du droit à l'information de la personne concernée, sont informés préalablement par l'employeur : pour les personnes tombant sous l'empire de la législation sur le contrat de droit privé : le comité mixte ou, à défaut, la délégation du personnel ou, à défaut encore, l'inspection du travail et des mines ; pour les personnes tombant sous l'empire d'un régime statutaire : les organismes de représentation du personnel tels que prévus par les lois et règlements afférents.

Cette information préalable contient une description détaillée de la finalité du traitement envisagé, ainsi que des modalités de mise en œuvre du système de surveillance et, le cas échéant, la durée ou les critères de conservation des données, de même qu'un engagement formel de l'employeur de la non-utilisation des données collectées à une finalité autre que celle prévue explicitement dans l'information préalable.

(3) Lorsque le traitement des données à caractère personnel prévu au paragraphe 1^{er} est mis en œuvre :

- 1. pour les besoins de sécurité et de santé des salariés,*
- 2. pour le contrôle de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact, ou*
- 3. dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile conformément aux dispositions du présent code,*

les dispositions prévues aux articles L.211-8, L.414-9 et L.423-1 s'appliquent, sauf lorsque le traitement répond à une obligation légale ou réglementaire.

(4) Pour les projets des traitements visés au paragraphe 1er, la délégation du personnel, ou à défaut, les salariés concernés, peuvent, dans les quinze jours suivant l'information préalable, soumettre une demande d'avis préalable relative à la conformité du projet de traitement à des fins de surveillance du salarié dans le cadre des relations de travail à la Commission nationale pour la protection des données, qui doit rendre son avis dans le mois de la saisine. Cette demande a un effet suspensif pendant ce délai.

(5) Les salariés concernés ont le droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale pour la protection des données. Une telle réclamation ne constitue ni un motif grave, ni un motif légitime de licenciement. »

Selon l'article 6 du règlement général sur la protection des données (ci-après « le RGPD ») « le traitement n'est licite que si, et dans la mesure où, au moins une des conditions suivantes est remplie:

- a) *la personne concernée a consenti au traitement de ses données à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités spécifiques;*
- b) *le traitement est nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie ou à l'exécution de mesures précontractuelles prises à la demande de celle-ci;*
- c) *le traitement est nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis;*
- d) *le traitement est nécessaire à la sauvegarde des intérêts vitaux de la personne concernée ou d'une autre personne physique;*
- e) *le traitement est nécessaire à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique dont est investi le responsable du traitement;*
- f) *le traitement est nécessaire aux fins des intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ou par un tiers, à moins que ne prévalent les intérêts ou les libertés et droits fondamentaux de la personne concernée qui exigent une protection des données à caractère personnel, notamment lorsque la personne concernée est un enfant ».*

Il ne suffit pas que la mesure de surveillance soit licite pour avoir été mise en œuvre dans l'un des cas visés à l'article 6, aux points a) à f) précités, encore faut-il que les mesures ou opérations de surveillance soient conformes à toutes les autres exigences posées par le RGPD et notamment à celles visées à l'article 5 qui impose notamment que les données à caractère personnel, en l'occurrence les images enregistrées par les caméras de vidéosurveillance, soient traitées de manière « *licite, loyale et transparente au regard de la personne concernée* » (article 5, paragraphe 1er, lettre a)). La lettre b) du même paragraphe précise par ailleurs que les données doivent être « *collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et ne pas être traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec ces finalités* ». Finalement, en vertu du principe de minimisation des données, les données à caractère personnel doivent être « *adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées* ».

Force est dès lors de constater que l'employeur ne verse aucune pièce corroborant le respect des dispositions légales concernant la mise en place des enregistrements.

S'y ajoute qu'au moment du visionnage des images de vidéosurveillance, il ne disposait d'aucun élément objectif de nature à justifier ce visionnage. Au contraire, en l'espèce le visionnage des images a été fait dans le seul but de surveiller le salarié *a posteriori* pour vérifier une simple hypothèse qui ne reposait sur aucun élément tangible. Le visionnage des images de vidéosurveillance ne répond dès lors ni au critère de nécessité ni à ceux de loyauté et de transparence.

Il convient de rappeler à cet endroit que les faits enregistrés n'ont été ni constatés ni dénoncés par un témoin direct avant la consultation illégale des images vidéo.

Dans la mesure où les faits reprochés n'ont été découverts qu'à la suite d'un traitement illégal des images de vidéosurveillance, il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

L'employeur entend à titre subsidiaire déférer au salarié le serment litisdécisoire repris ci-dessus pour établir la réalité du premier reproche concernant la consommation d'alcool.

D'après la définition de l'article 1357 du code civil, le serment décisoire est celui par lequel une partie, sur l'invitation de l'autre et pour clore définitivement le litige, affirme l'exactitude de sa prétention. La partie qui prend l'initiative de recourir à ce procédé de preuve fait appel à la conscience de son adversaire et lui défère le serment (cf. trib. d'arr. Lux, 15 janvier 1993, no. 40309 du rôle).

Le serment décisoire, qui est destiné à corroborer en forme solennelle ce qui a été affirmé par celui auquel il est déféré, est l'affirmation par l'une des parties d'un fait allégué par elle-même à l'appui de sa prétention, tandis que l'aveu est la reconnaissance par l'une des parties d'un fait avancé par son adversaire (cf. Cour d'Appel, 18 novembre 1998, n° 20441 du rôle).

En conséquence, le serment doit être libellé de telle sorte que l'adversaire, à la conscience duquel il est fait appel, puisse prêter le serment sur sa version (cf. Cour d'appel, 24 mai 2000, rôle n° 18466 et 20290, Cour d'appel, 8 février 2001, n° 24274 du rôle). Cette exigence paraît tout à fait logique, puisqu'on ne peut requérir de la part de quelqu'un un serment attestant la véracité de certains faits, si ceux-ci ne correspondent pas aux faits dont il a précédemment affirmé la réalité (Thierry HOSCHEIT : Le droit judiciaire privé au Grand-Duché de Luxembourg, n° 771, page 404).

Le serment litisdécisoire a pour résultat de terminer le litige d'une manière définitive et absolue (Cass req. 22 avril 1898, DP 1898, 1, 391; Cass. 5 février 1962, BC III, n°73). Il est de principe que les faits sur lesquels porte le serment litisdécisoire doivent être pertinents et concluants, critères qui sont laissés à l'appréciation souveraine des juges du fond (Cass. 1^{ère} civ. 5 février 1991, pourvoi n° 89-13841).

Se pose en l'espèce en premier lieu la question de la pertinence alors que l'offre de preuve ne concerne qu'un seul des cinq reproches à retenir, qui à lui seul sera vraisemblablement insuffisant pour justifier un licenciement avec effet immédiat en l'absence de toute indication quant aux quantités soi-disant consommées ou encore quant à l'existence de perturbations causées dans le service, compte-tenu du fait qu'il s'agit d'un établissement avec débit de

boissons et qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que la consommation d'alcool alléguée du salarié ait été telle qu'elle ait eu un impact négatif sur la qualité de son travail ou que des clients ou collaborateurs aient été importunés.

En outre, si, en vertu de l'article 1358 du code civil, « *le serment décisoire peut être déféré sur quelque espèce de contestation que ce soit* », ce principe comporte une série d'exceptions.

Au vu de son positionnement dans le code civil, peut être retenu que le serment décisoire n'est prévu que pour les contrats ou obligations conventionnelles en général et la preuve des obligations et de celle du paiement.

Dans la matière du licenciement abusif, la jurisprudence belge n'admet pas le recours au serment litisdécisoire du travailleur au sujet du motif qui a provoqué son licenciement. Elle considère qu'il est contraire au mécanisme du renversement de la preuve, instauré par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Cet article impose, de manière similaire au droit du travail luxembourgeois, à l'employeur de rapporter la preuve des motifs de congé, et « *lorsque l'employeur échoue, le licenciement doit être considéré par l'effet même de l'article 63 comme abusif, et il ne lui appartient pas de déférer le serment litisdécisoire la preuve du licenciement abusif, qui plus qu'un moyen de preuve apparaît comme un moyen de clore la contestation; si l'on considère ce serment comme étant un moyen de preuve, le déférer au travailleur dans le cadre de l'article 63 opère un changement de la charge de la preuve en contradiction avec les termes mêmes de cette disposition* » (Cour Trav. Liège (4^e ch.), 5 février 1992, J.T.T., 1993, p. 86.).

Le juge ne peut donc déférer le serment décisoire à un travailleur licencié (cf. Vannes, V. et Dear, L., « Chapitre 4 - Les modes de preuve » dans « La rupture abusive du contrat de travail », 1^e édition, Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 345-374 (n° 379)).

Le licenciement doit partant être déclaré abusif.

Quant à l'indemnisation

Indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) a partant droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à deux mois de salaire.

Le montant réclamé de ce chef doit être réduit à 8.252,10 euros conformément au salaire figurant sur la fiche de salaire de février 2022 versée en cause. Il y a lieu d'allouer ce montant.

Préjudice matériel

La demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel est à abjurer alors qu'une période de deux mois, couverte par l'allocation de l'indemnité compensatoire de préavis, aurait dû suffire à PERSONNE1.) pour se procurer un nouvel emploi.

Préjudice moral

Le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de son ancienneté et de ses fonctions ainsi que des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré, *ex aequo et bono* à la somme de 250.- euros.

La demande d'indemnité de congé non pris

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité de congé non pris de 3.094,89 euros, correspondant à 15 jours de congé non pris pour les années 2021 et 2022.

Se limitant à une contestation en bloc, la partie défenderesse ne verse pas d'extrait du livre de congé et n'établit pas que le requérant ait pris le congé de récréation lui redû pour l'année 2021 et pour la période de janvier 2022 au 25 février 2022 ou qu'il ait touché une indemnité de congé non pris à la fin des relations de travail.

Suivant l'article L.233-12 du code du travail, le salarié dont le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours sont comptées comme mois de travail entier.

La demande en paiement d'une indemnité de congé pour 2021 est fondée pour la somme de $[10 \times 8 \times 23,85 =]$ 1.908.- euros et pour les deux premiers mois de l'année 2022 la demande est fondée pour le montant de $[2,08 \times 8 \times 2 \times 23,85 =]$ 793,73 euros.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal du travail de Diekirch, siégeant en matière de contestations entre salariés et employeurs, statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

se déclare compétent pour en connaître,

la **déclare** partiellement fondée, partant,

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 25 février 2022,

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, à concurrence de la somme de 8.252,10 euros,

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel,

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral subi pour un montant évalué *ex aequo et bono* à 250.- euros et non fondée pour le surplus,

partant :

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme brute de [8.252,10 + 250.- =] **8.502,10 euros** avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, 18 mai 2022, jusqu'à solde,

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris pour 2021 et 2022 à concurrence de [1.908 + 793,73=] 2.701,73 euros, partant

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de **2.701,73 euros** avec les intérêts légaux à compter du 18 mai 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde,

déclare la demande de PERSONNE1.) non fondée pour le surplus, partant en **débouté**,

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de l'absence de revendications à formuler dans le cadre du présent dossier,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait, jugé et prononcé à l'audience publique dudit tribunal du travail de Diekirch, en la salle des audiences de la justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", date qu'en tête et ont le président et le greffier signé le jugement.