

Audience publique extraordinaire du 13 novembre 2015

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit:

Dans la cause entre:

A., demeurant à L-(...),

- *partie demanderesse* - , comparant par Maître Déborah SUTTER, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, tous les deux avocats à Luxembourg,

et:

BANQUE RAIFFEISEN, société coopérative, établie et ayant son siège social à L-3372 Leudelange, 4, rue Léon Laval, représentée par ses mandataires actuellement en fonctions,

- *partie défenderesse* - , comparant par Maître Louis BERNS, avocat à Luxembourg,

et encore :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Georges PIERRET, avocat à Luxembourg.

- *partie intervenante* - , comparant par Maître Melissa PENA PIRES, en remplacement de Maître Nicolas BAUER, tous les deux avocats à Esch-sur-Alzette.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 16 juillet 2014, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 3 octobre 2014.

Après trois remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 2 octobre 2015.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et moyens.

Le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique extraordinaire de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

jugement

qui suit:

Par requête régulièrement déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 16 juillet 2014, A) demanda la convocation de son ancien employeur, la société coopérative BANQUE RAIFFEISEN, à comparaître devant le Tribunal du travail de céans, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer les montants de 30.000 euros à titre de réparation du préjudice matériel subi suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif, de 15.000 euros à titre de réparation du préjudice moral subi suite à ce même licenciement, de 4.176,20 euros à titre de prime spéciale et de 2.620,46 euros à titre de 13^{ème} mois.

Dans la même requête il sollicita encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 750 euros, ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience du 2 octobre 2015 le requérant déclare renoncer à sa demande du chef de prime spéciale et de 13^{ème} mois, ainsi qu'à sa demande tendant à l'exécution provisoire.

Il y a lieu de lui en donner acte.

La régularité du licenciement

Le requérant expose qu'il a été au service de la société coopérative BANQUE RAIFFEISEN, sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée, 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 lui notifié par courrier recommandé daté du 23 avril 2014.

Il relate que par courrier recommandé du 28 avril 2014, partant endéans le délai légal prévu par l'article L.124-5(1) du code du travail, il a demandé les motifs de son licenciement et que l'employeur lui a répondu en date du 28 mai 2014, soit également endéans le délai légal prévu par l'article L.124-5(2) du susdit code, par courrier recommandé de la teneur suivante:

A) fait valoir en premier lieu que le licenciement intervenu est à déclarer abusif pour reposer sur un motif illicite, contraire à la loi.

A cet égard, il soutient principalement que son licenciement est abusif, alors qu'il est motivé par un fait relevant exclusivement de sa vie privée, à savoir sa situation financière personnelle. En procédant de la sorte l'employeur aurait violé le droit fondamental au respect de la vie privée.

Il serait de jurisprudence constante qu'un employeur ne peut en principe pas invoquer à la base d'un licenciement des faits ou fautes extra-professionnelles intervenus dans le cadre de la vie personnelle, privée du salarié.

Les actes relevant de la vie personnelle échapperaient à l'autorité de l'employeur et ne pourraient faire l'objet de sanctions disciplinaires, sauf à l'employeur d'apporter la preuve irréfutable que le comportement incriminé cause un trouble objectif caractérisé à l'entreprise, ce qui ne serait manifestement pas le cas en l'espèce.

A) soutient n'avoir commis aucun manquement à l'une des obligations découlant de son contrat de travail.

A admettre le raisonnement de l'employeur, tout salarié qui a un compte débiteur ne pourrait être employé dans une banque et de manière plus large ne pourrait exercer toute autre profession exigeant de sa part qu'il fasse preuve de probité et d'intégrité.

Il ajoute encore que le licenciement est également à déclarer abusif pour violation du secret bancaire.

Le requérant conteste ensuite tant la précision, que le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement, en faisant valoir que la lettre de motivation ne remplit pas le caractère de précision requis par la loi et la jurisprudence et qu'aucune faute professionnelle ne lui est imputable.

L'employeur ne préciserait pas et ne démontrerait nullement en quoi le fait qu'il avait un compte débiteur a eu un impact sur la qualité de son travail au sein de la banque.

Déclarer le licenciement fondé sur base de la situation financière personnelle du salarié aboutirait à de graves dérives.

Concernant le reproche relatif à la cliente G., le requérant souligne que ce n'est pas lui qui a contacté la cliente.

Par ailleurs cette dernière aurait simplement fait part de son désaccord avec le système de communication marketing de la banque, mais ne l'aurait en aucun cas mis en cause personnellement. Il n'aurait fait que le travail qui lui était demandé.

Finalement A) soulève que si son comportement était tellement insupportable à son employeur, que le licenciement était pour lui la seule solution, la société

coopérative BANQUE RAIFFEISEN aurait dû réagir bien avant et ne pas attendre aussi longtemps avant de résilier le contrat de travail.

Les augmentations de salaire et les gratifications lui accordées par l'employeur seraient, au contraire de nature à anéantir la version des faits de l'employeur et dénoteraient la satisfaction de ce dernier à l'égard de son travail.

Pour autant que de besoin, **A)** offre de prouver sa version des faits par toutes voies de droit et notamment par voie de témoignage, sinon de consultation, sinon par la comparution personnelle des parties.

La société coopérative BANQUE RAIFFEISEN se rapporte tout d'abord à prudence de justice concernant la recevabilité de la requête en la forme et précise encore qu'elle ne conteste pas la compétence territoriale du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette.

Elle soutient ensuite que les motifs invoqués à la base du licenciement du requérant sont énoncés avec la précision requise par la loi et constituent des motifs réels et sérieux justifiant la résiliation du contrat de travail.

Tout en reconnaissant le droit du salarié au respect de sa vie privée, la société coopérative BANQUE RAIFFEISEN soutient que l'employeur a néanmoins le droit d'agir si la vie privée du salarié à une incidence sur sa vie professionnelle.

En l'espèce, il serait avéré que peu de temps après son entrée en service, **A)** ne gérait plus sa situation financière personnelle. Son compte courant ayant présenté en date du 2 janvier 2013 un solde débiteur de 5.369,34 euros, son supérieur hiérarchique aurait introduit auprès du comité de crédit pour son compte une demande de dépassement en compte-courant d'un montant de 8.000 euros, demande qui aurait cependant été refusée avec la remarque que le remboursement total du dépassement devrait être réalisé au plus tard fin mars 2013, sinon le dossier serait transféré en « intensive care ».

Le 1^{er} mars 2013, **A)** aurait lui-même adressé un mail à **B)**, fondé de pouvoirs au service des ressources humaines, afin qu'il informe le service crédit de la banque que sa situation financière serait réglée la semaine suivante. A cette date le solde débiteur du compte-courant de **A)** se serait élevé à 13.592,08 euros.

Le 6 mars 2013 le dépassement aurait été de 20.260,61 euros.

Le 7 mars 2013, **A)** aurait fait un nouveau mail à **B)** pour l'informer que sa situation serait réglée au plus tard le lundi suivant soit le 11 mars 2013.

Le 11 mars 2013, il aurait cependant indiqué par mail à **B)** que sa situation financière ne serait quand même pas réglée ce jour. Il aurait ajouté qu'après une entrevue avec son responsable et gestionnaire **C)**, il aurait décidé de demander un prêt de 25.000 euros jusqu'au jour du règlement de sa situation.

A la date de cette demande de prêt, le 12 mars 2013, le compte-courant de **A)** aurait été en dépassement de 20.062,82 euros et son décompte mensuel Visa se serait chiffré à presque 2.500 euros.

Le 7 mai 2013, le dépassement de son compte-courant se serait élevé, malgré la mise à disposition du prêt de 25.000 euros, à nouveau à 13.851,71 euros. **A)** aurait fait un mail à **B)** et **D)** pour s'excuser de sa situation financière. Il aurait expliqué que son compte-courant serait de nouveau en dépassement parce qu'une affaire pendante en justice - déjà évoquée de sa part auparavant - et qui aurait déjà dû se régler depuis plusieurs mois serait réglée « dans les prochains jours » et il aurait demandé à **B)** et **D)** d'avoir patience.

Le 1^{er} juillet 2013, alors que le dépassement de son compte-courant se serait élevé à 14.289,52 euros, il se serait par mail transmis à **D)**, **C)** et **B)** en copie, à nouveau excusé de sa situation et sollicité un peu de patience de la part de la banque en évoquant le fait qu'il attendrait depuis six mois de l'argent qui serait bloqué par la justice luxembourgeoise et qui serait débloqué sous peu.

Le 29 juillet 2013, le compte-courant de **A)** aurait été crédité d'un montant de 29.000 euros par un certain S.M. avec le libellé « prêt à mon ami **A)** ». Le solde du compte-courant serait alors resté dans les normes jusque vers la mi-octobre 2013. A partir de ce moment la situation du dépassement aurait toutefois repris, le solde négatif aurait été de 15.940,92 euros début novembre 2013.

La situation du compte-courant se serait réglée ensuite en date du 22 novembre 2013 lorsque le compte a été crédité d'un montant de 18.000 euros par un certain R.C..

Les seules explications données à l'époque par **A)** concernant les virements de 29.000 euros et de 18.000 euros auraient été que quelqu'un lui aurait avancé cet argent. Ces explications n'auraient cependant pas donné satisfaction aux responsables de la banque, au vu notamment du fait que, après déduction des débits des cartes bancaires de **A)**, son compte affichait à nouveau un dépassement de 5.000 euros. Le 31 décembre 2013, date d'échéance de son prêt, **A)** n'aurait par ailleurs pas pu procéder à son remboursement.

Le 31 décembre 2013, ses cartes de crédit auraient été bloquées.

Le 22 janvier 2014, alors que le dépassement en compte-courant se serait élevé à 7.237,74 euros un entretien aurait eu lieu entre **A)**, **D)** et **E)**, suivi d'un courrier du 22 janvier 2014 remis à **A)** en mains propres et rappelant l'historique de son dossier financier. La lettre aurait encore mis en exergue le fait que la façon de **A)** de gérer ses finances personnelles irait à l'encontre des dispositions du code de conduite interne de la banque, prévoyant entre autre que chaque employé(e) gère ses affaires personnelles avec intégrité. Il aurait été signalé à **A)** que le courrier serait à considérer comme avertissement à son égard et qu'il serait classé dans son dossier personnel.

Par mail du 5 février 2014 adressé à **C)**, **A)** aurait, une itérative fois, fait état d'un retard de rentrée de fonds.

Le 21 mars 2014 le prêt de 25.000 euros n'aurait toujours pas été remboursé.

Dans un rapport d'audit dressé au mois de mars 2014, les auditeurs au vu des éléments mis en exergue seraient arrivés à la conclusion que compte tenu de ses difficultés financières, **A)** devrait être retiré dans les meilleurs délais de son poste de travail où il était en contact avec la clientèle.

L'employeur fait finalement encore état d'une lettre de réclamation datée du 10 mars 2014, adressée à la société coopérative BANQUE RAIFFEISEN par une cliente et reproche dans ce contexte à A) d'avoir influencé une cliente âgée à tel point qu'elle s'est résolue à investir dans un produit alternatif à risques pour ensuite, sur base de ces conseils qu'elle a jugé trompeurs, envisager de clôturer tous ses comptes à la BANQUE RAIFFEISEN.

L'employeur soutient que tous ces éléments lui ont fait perdre confiance en son salarié.

Le comportement de A) aurait été contraire au code de déontologie et aurait eu une incidence négative sur sa vie professionnelle. Un employé de banque qui entre en contact avec les clients devrait avoir une situation financière personnelle saine.

En l'espèce, il ne se serait pas agi de problèmes financiers passagers, mais les problèmes financiers de A) auraient perduré.

La société BANQUE RAIFFEISEN soutient encore qu'elle ne saurait se voir reprocher une violation du secret bancaire, alors qu'elle n'a fait qu'interpeller son client-salarié sur sa situation financière négative. Toutes les informations seraient restées internes à la banque. A) aurait par ailleurs lui-même pris l'initiative d'informer le service des ressources humaines de la banque de ses problèmes financiers.

Le comportement de A) aurait été douteux et révélé de manière évidente des risques pour l'employeur, de sorte la banque aurait été en droit de réagir et de procéder à la résiliation du contrat de travail.

L'employeur conclut partant principalement sur base des éléments du dossier au caractère régulier du licenciement.

En ordre subsidiaire et pour autant que de besoin, il offre d'établir les faits énoncés dans la lettre de motivation par l'audition de témoins.

Pour des raisons de logique juridique, il convient d'analyser d'abord la précision des motifs de licenciement et ensuite leur caractère réel et sérieux.

La précision des motifs

Aux termes de l'article L.124-5(2) du code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

En l'espèce, force est de constater que la lettre de motivation énonce de façon très circonstanciée les faits reprochés au salarié et permet ainsi à ce dernier de connaître le sens et la portée des griefs invoqués et au tribunal d'apprécier s'il s'agit de motifs réels et sérieux pour justifier un licenciement avec préavis.

Le caractère réel et sérieux des motifs invoqués

Le grief principal fait à **A)** est relatif à sa situation financière personnelle.

Un fait de la vie personnelle, tel qu'en l'espèce, ne peut en principe, justifier un licenciement, la « vie personnelle » étant définie comme « l'ensemble des actes, paroles ou comportements du salarié qui sont sans rapport avec l'exécution du contrat de travail ou avec la vie de l'entreprise » (Cass. Soc., 14 mai 1997, Bull. civ. V, n° 175; 16 déc. 1997, Bull. civ. V; Ph. Waquet, Le pouvoir de direction et les libertés des salariés: Dr. Soc. 2000, p. 1051).

Cependant si ce fait personnel révèle un manquement du salarié à l'obligation de loyauté ou si son comportement, « compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière », la rupture des relations contractuelles à l'initiative de l'employeur peut être justifiée (Cass. Soc. 20 novembre 1991, Bull. civ. V, n° 3; Dr. Soc. 1992, p. 79).

Il a encore été décidé que si ce fait personnel révèle un manquement du salarié à l'obligation de loyauté ou révèle des risques non négligeables pour l'employeur au niveau professionnel, la rupture des relations contractuelles à l'initiative de l'employeur peut être justifiée (cf. Cour d'Appel, 5 avril 2001, **Da GA** c/ BANK HANDLOWY INTERNATIONAL S.A., n°23754 du rôle).

D'emblée il convient de constater que les problèmes financiers personnels du requérant, invoqués par l'employeur dans la lettre de motivation, sont documentés par les pièces versées en cause et que la réalité des faits relatifs à ses difficultés financières n'est par ailleurs pas autrement contestée par **A)**.

Il convient encore de relever que la société coopérative BANQUE RAIFFEISEN ne saurait se voir reprocher dans le contexte des griefs faits à **A)** une violation du secret bancaire, alors que d'une part il est normal qu'un établissement bancaire interpelle un client sur sa situation financière négative et que d'autre part il résulte encore des éléments du dossier, notamment des courriels adressés par **A)** début mars 2013 à **B)**, fondé de pouvoirs au service ressources humaines, que **A)** a lui-même fait part au service des ressources humaines de son employeur de ses problèmes financiers. Il ne résulte par ailleurs d'aucun élément du dossier que des informations sur la situation financière de **A)** auraient été divulguées de façon irrégulière.

En l'espèce, il est dès lors avéré que **A)** avait des difficultés à gérer sa situation financière personnelle et se trouvait pendant plus d'une année en dépassement quasi constant et important de son compte-courant, le solde négatif de son compte-courant à certains moments été supérieur à 20.000 euros. Il est avéré dans ce contexte que pendant des mois durant, il n'a pas honoré ses promesses de régler ses problèmes financiers et a continué malgré sa situation

financière précaire à procéder à des retraits importants de fonds et des versements récurrents sur son compte. Les retraits en liquide sur son compte-courant se sont élevés en 2013 à 85.000 euros et durant les années 2011 à 2013, le compte de **A)** a été crédité de sommes provenant de tiers de plus de 65.700 euros. **A)** est par ailleurs resté en défaut de fournir à son employeur des réponses concrètes et satisfaisantes ni quant aux retraits, effectués en plus pour une grande partie avec des cartes de crédit, ni quant à la provenance des fonds versés sur le compte. La situation était telle que les cartes de crédit de **A)** ont dû être bloquées par la société coopérative BANQUE RAIFFEISEN. **A)** n'a pas non plus remboursé à son échéance, le 31 décembre 2013, le prêt à hauteur de 25.000 euros lui accordé en mars 2013 par son employeur pour lui permettre de régler la situation de dépassement de son compte-courant.

Le tribunal considère que le comportement de **A)**, notamment son manque de contrôle des moyens financiers à sa disposition, les promesses non respectées, le recours à des subterfuges pour se procurer des liquidités et encore son omission de fournir des explications concrètes et satisfaisantes concernant sa situation, respectivement ses agissements est injustifiable de la part d'un employé de banque.

L'employeur-banquier doit en effet pouvoir avoir une confiance totale dans la probité et l'intégrité de ses salariés et il est en droit de ne s'exposer à aucun risque inutile (cf. Cour d'Appel, 5 avril 2001, **Da GA** c/ BANK HANDLOWY INTERNATIONAL S.A., n°23754 du rôle).

Le code de déontologie de la société coopérative BANQUE RAIFFEISEN dispose par ailleurs expressément en son point 2.1 concernant « L'intégrité » qu'il incombe à chaque employé d'agir avec intégrité dans la conduite de ses affaires personnelles et professionnelles.

Au regard des éléments constants en cause il appert que la relation de confiance entre l'employeur et le salarié se trouvait en l'espèce compromise en raison du comportement du salarié. Les faits de la vie privée de **A)** ont en effet révélé des risques non négligeables pour l'employeur au niveau professionnel et rendu impossible sans dommage pour ce dernier, la continuation des relations de travail. L'employeur face à de tels risques doit pouvoir réagir et ne doit pas attendre que sa réputation ou les intérêts de ses clients aient effectivement souffert.

Il convient encore de relever que l'employeur, qui a laissé du temps à **A)** pour régler sa situation et qui lui a encore accordé un prêt pour y parvenir, ne saurait actuellement se voir reprocher d'avoir attendu trop longtemps avant de procéder au licenciement. Le fait que malgré ses itératives promesses faites à l'employeur concernant le redressement de sa situation financière et malgré la patience de l'employeur et les aides lui accordées, les problèmes financiers de **A)** perduraient, est au contraire de nature à justifier la perte de confiance de l'employeur dans la capacité de gestion financière de son salarié.

Le simple fait que **A)** a touché une gratification d'un montant de 500 euros pour l'année 2013 ne suffit par ailleurs pas pour conclure que son travail a donné entière satisfaction et que son comportement était irréprochable et n'est pas de nature à empêcher dans les mois subséquents le licenciement du salarié dont le

comportement risque d'avoir des répercussions sur la renommée de son employeur.

Le grief relatif à la situation financière personnelle du salarié étant à lui seul de nature à ébranler la confiance indispensable de l'employeur en son salarié et à rendre impossible le maintien des relations de travail, il n'y a pas lieu d'analyser autrement le deuxième grief fait à A).

L'offre de preuve formulée par A) afin de prouver « sa version des faits » est à rejeter comme n'étant ni pertinente, ni concluante.

Au vu des développements qui précèdent il y a lieu de retenir que la société coopérative BANQUE RAIFFEISEN était en droit de licencier A) et que le licenciement avec préavis du 23 avril 2014 est régulier.

La demande du requérant du chef de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral essuyés suite à son congédiement est à déclarer non fondée.

Le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Premier Ministre, déclare régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du Travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage complet avancées par lui à A). Il demande la condamnation de l'employeur pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige à lui payer du chef des causes susénoncées la somme de 24.843,16 euros.

Eu égard à l'issue du litige, cette demande est à déclarer non fondée

L'indemnité de procédure

Tant A), que la société coopérative BANQUE RAIFFEISEN sollicitent l'allocation d'une indemnité de procédure de respectivement 750 euros et 1.000 euros.

Au vu de l'issue du litige et de la décision à intervenir quant aux frais, la demande de A) est à déclarer non fondée.

La société coopérative BANQUE RAIFFEISEN ne justifiant du caractère d'iniquité requis par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est également à rejeter.

Par ces motifs

le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort,

reçoit la requête de **A)** en la forme;

donne acte à **A)** de la renonciation à ses demandes du chef d'indemnité compensatoire de congé non pris, de prime spéciale et de 13^{ème} mois;

dit que le licenciement de **A)** est régulier;

dit non fondée la demande de **A)** en paiement de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral, partant en déboute;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG de son recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du Travail;

dit le recours non fondée;

rejette les demandes de **A)** et de la société coopérative BANQUE RAIFFEISEN en allocation d'une indemnité de procédure;

condamne **A)** aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé en audience publique extraordinaire à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de:

*Rita BIEL, juge de paix, président,
Guy MORHENG, assesseur-employeur,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Tom ZAHNER, greffier,*

et prononcé en audience publique extraordinaire à Esch-sur-Alzette par Rita BIEL, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.