

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n°: 3314/17
E-TRAV-261/16

Audience publique du 18 décembre 2017

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:

PERSONNE1.), demeurant à F-(...),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Ludovic MATHIEU, en remplacement de Maître Nicolas BAUER, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-(...), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Marie GUEBELS, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à Luxembourg.

F a i t s :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 16 novembre 2016, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience du 5 décembre 2016, date à laquelle l'affaire fut refixée au 6 mars 2017.

Suite à deux refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience du 20 novembre 2017.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

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

l e j u g e m e n t

qui suit:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 16 novembre 2016, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis (2 mois) :	4.375,04 €
- Préjudice matériel :	15.000,00 €
- Préjudice moral :	15.000,00 €

soit en tout la somme de **34.375,04 €** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle réclama encore la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification du jugement.

La requérante réclama finalement une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La requête, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 20 novembre 2017, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, la requérante déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel au montant de 6.128,21 €.

A cette même audience, la partie défenderesse demanda à son tour une indemnité de procédure de 750 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de donner acte aux parties de leurs déclarations respectives.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 30 janvier 2015, elle est entrée aux services de la société défenderesse en tant que « aide-caissière réassortisseuse » à partir du 1^{er} février 2015, avec reprise d'une ancienneté remontant au 15 septembre 2013.

Elle prétend avoir fait l'objet d'un licenciement oral avec effet immédiat en date du 7 janvier 2016, l'employeur ayant lui-même confirmé l'existence de ce congédiement dans une note manuscrite remise au moment dudit renvoi.

Elle explique encore que suivant courrier erronément daté au 7 janvier 2015 mais posté le 14 janvier 2016, son employeur lui a fait tenir une lettre de licenciement avec effet immédiat dont les termes exacts sont reproduits dans la requête introductive annexée à la minute du présent jugement.

La requérante explique avoir contesté contre cette rupture du contrat par courrier recommandé du 20 janvier 2016, alors qu'elle considère à titre principal que son licenciement oral est abusif *ab initio* pour violation de l'article L. 124-10 du Code du travail.

A titre subsidiaire, elle demande à voir analyser la note manuscrite de l'employeur comme constituant un licenciement avec effet immédiat non-motivé.

A titre encore plus subsidiaire, elle considère comme abusif son licenciement notifié en date du 14 janvier 2016, les motifs invoqués par l'employeur n'étant ni précis, ni réels, ni sérieux. Elle demande par ailleurs à voir écarter l'ensemble des prétendus motifs découlant de l'exploitation par la société défenderesse de son système de vidéo-surveillance, l'employeur ayant procédé à un traitement illégal de données à caractère personnel.

Les moyens détaillés de PERSONNE1.) ainsi que ses revendications financières sont repris dans une note de plaidoiries annexée à la minute du présent jugement.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle conteste tout licenciement oral en date du 7 janvier 2016.

Par ailleurs, elle prétend avoir envoyé la lettre de licenciement avec effet immédiat dès le 7 janvier 2016 et non pas en date du 14 janvier 2016 tel qu'affirmé par la partie requérante. Elle considère que les faits y énoncés constituent des motifs précis, réels et sérieux de licenciement.

Ses moyens détaillés sont repris dans sa note de plaidoiries annexée à la minute du présent jugement.

A l'appui de son argumentation, la société défenderesse se réfère à un ensemble d'attestations testimoniales ainsi qu'à des images de vidéo-surveillance. Elle considère que le recours à ces images est légal, la station-service disposant d'une autorisation de la CNPD et l'employeur - loin de surveiller son personnel de manière continue - n'ayant consulté les images enregistrées que suite à une dénonciation d'un client anonyme.

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve visant à confirmer les motifs à la base du licenciement.

Motifs de la décision :

Quant au licenciement oral :

La requérante prétend avoir fait l'objet d'un licenciement oral lors de son retour en date du 7 janvier 2016. Ainsi, elle offre en preuve que lorsqu'elle a voulu reprendre son travail à 14.00 heures, son employeur lui a demandé de repartir d'où elle venait car elle était licenciée avec effet immédiat.

A l'appui de son argumentation, elle se réfère à une note manuscrite de l'employeur qui confirmerait le licenciement oral intervenu. Elle formule par ailleurs une offre de preuve.

L'employeur conteste tout licenciement oral. Il explique avoir procédé à une mise à pied conservatoire en attendant l'envoi de la lettre de licenciement, la salariée ayant refusé d'accepter la remise en mains propres de son congédiement en date du 7 janvier 2016.

Il y a lieu de rappeler qu'il appartient à celui qui prétend avoir fait l'objet d'un licenciement à le prouver, étant entendu que le licenciement ne peut résulter que d'un acte par lequel l'employeur manifeste de manière indubitable et irrémédiable à l'égard de son salarié son intention de mettre fin au contrat de travail (Cour d'appel, 9 décembre 2004, n°28197 du rôle).

Il appartient dès lors à PERSONNE1.) de prouver les circonstances exactes permettant de retenir l'intention manifeste et indubitable de l'employeur de rompre oralement la relation de travail.

Or, il résulte de la note manuscrite remise à la salariée en date du 7 janvier 2016 que l'employeur a « demandé à Madame PERSONNE1.) de

quitter son lieu de travail en ce jour après l'avoir informé de son licenciement avec effet immédiat, jusqu'à réception du courrier (...) ».

Aux termes de l'article 124-10 paragraphe (4) du Code du travail :

« L'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié avec maintien des salaires, indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement conformément au paragraphe (3) qui précède ».

Au vu des termes utilisés par l'employeur dans sa note manuscrite, le tribunal considère comme étant établi que l'employeur a procédé à une simple mise à pied conservatoire sur base de l'article L. 124-10 du Code du travail, la lettre de licenciement ayant d'ailleurs été notifiée – tel qu'il sera ci-après expliqué - endéans les délais fixés par le paragraphe (5) dudit article.

La circonstance alléguée par la salariée que l'employeur n'a pas respecté son obligation de maintien des salaires n'est pas à elle seule et en l'absence d'autres éléments de preuve de nature à prouver l'existence d'un licenciement oral.

La salariée n'ayant ni prouvé, ni offert en preuve d'autres éléments permettant de conclure que l'employeur aurait de manière claire et irrévocable procédé à la rupture orale du contrat de travail, l'offre de preuve de PERSONNE1.) est à rejeter pour défaut de pertinence.

Il s'ensuit qu'il n'y a pas lieu de requalifier en licenciement immédiat abusif la mise à pied orale opérée en date du 7 janvier 2016.

Pour ces mêmes motifs, il n'y a pas lieu de considérer comme licenciement abusif pour défaut de motivation la note écrite remise par l'employeur à l'occasion de la susdite mise à pied.

Quant au licenciement écrit :

➤ La date de la rupture du contrat :

Tandis que l'employeur soutient que la lettre de licenciement a été déposée dès le 7 janvier 2016 et qu'elle a été remise à la salariée le 11 janvier 2016, la requérante explique qu'elle n'a reçu la lettre de congédiement qu'en date du 18 janvier 2016 par le biais d'une lettre recommandée postée le 14 janvier 2016, l'envoi invoqué par l'employeur n'ayant contenu que son certificat de salaire de l'année écoulée.

La salariée n'ayant pas contesté la réception des deux courriers en question, l'affirmation de l'employeur relative à la prétendue réexpédition du courrier de licenciement en date du 11 janvier 2016 (et non du 14

janvier 2016 tel qu'indiqué dans les notes de plaidoiries respectives) reste sans incidence, ladite réexpédition n'ayant par ailleurs pas été prouvée.

Au vu des contestations de PERSONNE1.), il appartient à l'employeur de prouver lequel des deux courriers – celui du 7 janvier 2016 ou celui du 14 janvier 2016 – contenait la lettre de licenciement.

Or, cette preuve n'est pas rapportée. En effet, l'attestation testimoniale de TEMOIN1.), qui affirme avoir envoyé une lettre recommandée à la requérante à la demande de son employeur suite à l'arrivée de la salariée sur son lieu de travail le 7 janvier 2016 est muette sur le contenu de ladite lettre recommandée.

Faute pour l'employeur d'avoir formulé une offre de preuve en ce sens, il y a lieu de retenir que la lettre de licenciement n'a été notifiée qu'en date du 14 janvier 2016, date de son dépôt à la poste.

Il s'ensuit que le contrat de travail a pris fin en date du 14 janvier 2016, date à laquelle l'employeur a de manière irrévocable manifesté son intention de rompre la relation de travail ayant existée entre parties.

➤ Les motifs tirés de l'exploitation de la vidéo-surveillance :

La requérante demande à voir écarter l'ensemble des motifs découlant de l'exploitation du système de vidéo-surveillance, le traitement effectué par l'employeur étant contraire tant à l'article L. 261-1 du Code du travail qu'à la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

La société défenderesse réplique en faisant valoir qu'il n'y a jamais eu de surveillance continue, mais vérification d'un comportement ponctuel dénoncé par un client anonyme. Elle estime par ailleurs que le comportement reproché est confirmé par l'ensemble des attestations testimoniales versées en cause.

Suivant courrier du 30 novembre 2017 entré au greffe de la justice de paix en cours de délibéré, la société défenderesse verse encore l'autorisation de la CNPD relative à son système de vidéo-surveillance et conclut à la légalité du traitement effectué.

Suivant courrier du 1^{er} décembre 2017, la requérante sollicite le rejet de ladite pièce pour ne pas avoir été soumis à un débat contradictoire. A titre subsidiaire, elle prend position par rapport au contenu de ladite autorisation et demande, pour autant que de besoin, la rupture du délibéré.

Il y a lieu de rappeler que d'après l'article 11 de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, « *le traitement à des fins de surveillance sur le lieu de travail ne peut être mis en œuvre par*

l'employeur, s'il est le responsable du traitement, que dans les conditions visées à l'article L.261-1 du code du travail ».

Aux termes de l'article 2 de ladite loi, on considère comme traitement « toute opération ou ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés, et appliquées à des données, telles que la collecte, l'enregistrement (...), l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, la diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, ainsi que le verrouillage, l'effacement ou la destruction ».

Aux termes de l'article L.261-1 paragraphe (1) du Code du travail :

« Le traitement des données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail peut être mis en œuvre, conformément à l'article 14 de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, par l'employeur s'il est le responsable.

Un tel traitement n'est possible que s'il est nécessaire :

- 1. pour les besoins de sécurité et de santé des salariés, ou*
- 2. pour les besoins de protection des biens de l'entreprise, ou*
- 3. pour le contrôle du processus de production portant uniquement sur des machines, ou*
- 4. pour le contrôle temporaire de production ou de prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact, ou*
- 5. dans le cadre d'une organisation du travail selon l'horaire mobile conformément au présent code.*

(...)

Le consentement de la personne concernée ne rend pas légitime le traitement mis en œuvre par l'employeur ».

La consultation des images enregistrées par l'employeur n'entrant en l'espèce dans aucune des cinq hypothèses limitativement prévues par l'article L. 261-1 du Code du travail mais ayant eu pour seul but de vérifier le comportement du personnel ayant assuré la gestion de la station-service en date du 10 août 2015, il y a lieu de dire que le traitement effectué est contraire aux termes de la loi.

Dans ces circonstances, il y a lieu de rejeter pour défaut de pertinence les arguments que les parties ont échangés en cours de délibéré au sujet de l'autorisation de la CNPD. Il n'y a dès lors pas non plus lieu de prononcer de rupture du délibéré à cet égard.

Contrairement à l'affirmation de l'employeur, il ne résulte par ailleurs pas des éléments du dossier que les faits enregistrés aient été constatés

et dénoncés par les témoins certificateurs avant la consultation illégale des images de vidéo-surveillance.

En effet, il résulte de la lettre de licenciement qu'aucun autre salarié n'était présent au moment des faits reprochés et l'employeur n'a ni prouvé, ni même allégué que le prétendu client anonyme ayant dénoncé les faits soit celui dont l'attestation figure sous le n°13 de la farde de pièces de Maître JUNGERS.

Les faits reprochés n'ayant dès lors été découverts que suite à un traitement illégal des images de vidéo-surveillance, il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

➤ La précision des motifs :

En vertu de l'article L. 124-10 paragraphe (3) du Code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

En l'espèce, les motifs ayant trait aux insultes adressées en date du 5 août 2015 à TEMOIN2.) ainsi qu'en date du 13 août 2015 à TEMOIN3.) sont indiqués de manière claire, l'employeur ayant pris le soin de préciser tant les circonstances de temps et de lieu que les termes utilisés par la requérante.

Il n'y a en revanche pas lieu de tenir compte des incidents antérieurs entre ces mêmes personnes, ni des injures ayant été dirigées à l'encontre d'autres salariés, l'employeur ayant omis de fournir dans sa lettre de licenciement les éléments qui auraient pu permettre de déterminer avec précision les antécédents qu'il avait l'intention d'invoquer.

Il n'y a pas non plus lieu de tenir compte des reproches prétendument dénoncés par un client anonyme en date du 11 août 2015 alors qu'à supposer même que ces reproches visent autre chose que les faits constatés sur base des images de vidéo-surveillance, la simple référence à un « comportement impoli » et à un « manque de savoir-vivre » ne permet pas d'identifier les faits concrets reprochés.

Les reproches relatifs à l'abandon de poste du 9 août 2015 et au comportement de la salariée à l'occasion de sa prise de congé pendant la période du 30 juin 2015 au 10 juillet 2015 ont en revanche été énoncés avec une précision suffisante.

➤ Le caractère réel et sérieux des motifs :

Conformément à l'article L. 124-11 paragraphe (3) du Code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

Au vu des contestations de la requérante par rapport aux attestations testimoniales versées en cause, il y a lieu, à tout autre progrès en cause, de faire droit à l'offre de preuve reproduite dans le dispositif du présent jugement, celle-ci étant précise, pertinente et concluante.

Il y a toutefois lieu d'en écarter - outre les faits découverts au moyen de l'exploitation illégale du système de vidéo-surveillance et des motifs ci-avant qualifiés d'imprécis - le grief tiré du comportement de la salariée à l'occasion de son congé, ce reproche n'étant pas susceptible de revêtir le caractère d'un motif grave alors que l'employeur ne saurait raisonnablement reprocher à son ancienne salariée d'avoir voulu se soumettre pendant ses congés à une opération sans l'en informer.

Il résulte encore de l'offre de preuve que la société défenderesse entend faire citer comme témoin le sieur TEMOIN4.). Ce dernier étant le représentant légal de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et étant dès lors à assimiler à une partie, il y a lieu de l'écarter en tant que témoin alors qu'il ne saurait être entendu en sa propre cause.

En attendant l'issue de ladite mesure d'instruction, il y a lieu de réserver l'ensemble des demandes de même que les frais.

Par ces motifs,

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoire et en premier ressort ;

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

d o n n e a c t e à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

d i t qu'il n'y a pas lieu de requalifier en licenciement oral abusif la mise à pied conservatoire opérée le 7 janvier 2016 ;

d i t qu'il n'y a pas lieu de qualifier de licenciement écrit abusif la note manuscrite remise à l'occasion de cette mise à pied ;

d i t que la rupture du contrat de travail a été opérée suivant courrier notifié en date du 14 janvier 2016 ;

é c a r t e les motifs de licenciement tirés de l'exploitation illégale des caméras de vidéo-surveillance ;

avant tout autre progrès en cause,

a d m e t la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à prouver par l'audition des témoins :

1. Monsieur TEMOIN1.), demeurant à F-(...),
2. Monsieur TEMOIN5.), demeurant à B-(...),
3. Monsieur TEMOIN2.), demeurant à F-(...),
4. Madame TEMOIN3.), demeurant à F-(...),
5. Monsieur TEMOIN6.), demeurant à B-(...),
6. Monsieur TEMOIN7.), demeurant à B-(...),
7. Madame TEMOIN8.), demeurant à F-(...),

les faits suivants:

« En date du 05 août 2015, lors de son changement de poste aux environs de 14.00 heures, Madame PERSONNE1.) s'est comportée de façon outrageuse avec son collègue Mr TEMOIN2.) en lui proférant des insultes, non seulement envers sa personne ainsi qu'envers sa famille (débile mental, fils de pute, connard,...). De plus ce en présence de certains de ses collègues dont Mr TEMOIN1.) et Mr TEMOIN5.) et devant des clients car ces faits se sont passés dans le magasin ;

« En date du 13 août 2015 vers 13.40 heures, sans préjudice quant à l'heure plus exacte, Madame PERSONNE1.) a adressé des insultes plus que blessantes à Madame TEMOIN3.) (vieille salope, putain,...) et ce devant des clients et Mr TEMOIN1.) et Mr TEMOIN6.) qui par la même occasion ont été copieusement insultés alors qu'ils voulaient intervenir afin de détendre l'ambiance tendue et injurieuse.

En date du 09 août 2015 alors que sa plage de travail s'étendait de 8 heures à 16 heures, Madame PERSONNE1.) a quitté son poste vers 14.00 heures, sans préjudice quant à l'heure plus exacte, à l'arrivée de ses collègues qui commençaient à 14.00 heures, sans en avertir Monsieur TEMOIN4.) et en précisant à ses collègues présents Madame TEMOIN3.), Mr TEMOIN5.) ainsi que Mr TEMOIN1.) qu'il était prévenu et qu'il avait donné son accord, ce qui était totalement faux. »

cette offre de preuve étant précise, pertinente et concluante, dès lors recevable;

c o m m e t de ce devoir d'instruction le juge de paix Frank NEU sinon l'un des autres juges de paix d'Esch-sur-Alzette ;

f i x e jour et heure pour l'enquête au **mercredi 17 janvier 2018 à 9.15 heures du matin**, à la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette, Place Norbert Metz, salle n° 6 au 1^{er} étage ;

fixe la contre-enquête au **mercredi 21 février 2018 à 9.15 heures du matin**, au même endroit ;

a c c o r d e à PERSONNE1.) un délai jusqu'au 1^{er} février 2018 inclus pour indiquer les noms et adresses d'éventuels témoins au greffe de la justice de paix de céans, sauf prorogation de ce délai qui sera accordée en cas de prorogation de l'enquête ;

r e f i x e l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du **lundi 26 mars 2018 à 15.00 heures de l'après-midi**, à la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette, salle d'audience n°2 au 1^{er} étage ;

r é s e r v e tous les autres chefs de la demande de même que les frais.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le Tribunal du Travail d'Esch-sur-Alzette composé de:

*Frank NEU, juge de paix, président,
Guy MORHENG, assesseur-employeur,
Alain MARX, assesseur-salarié,
Steve CARMENTRAN, greffier,*

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

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