

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n°: 2569/19
E-TRAV-28/18

Audience publique du 5 novembre 2019

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 L-(...),

- *partie demanderesse* - comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

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

- *partie défenderesse* - comparant par Maître Richard STURM, avocat à Luxembourg,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de 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 l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Lynn FRANK, avocat à Luxembourg,

- *partie intervenante* - défaillante.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 14 février 2018, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 6 mars 2018, date à laquelle l'affaire fut refixée au 3 juillet 2018.

Suite à trois refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 1^{er} octobre 2019.

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

La partie intervenante ne fut pas représentée.

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 de et à Esch-sur-Alzette en date 14 février 2018, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le tribunal du travail de ce siège, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer suite à son licenciement avec effet immédiat, qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants :

| | |
|---------------------------------------|-------------------|
| - indemnité compensatoire de préavis | 8.631,08.- euros |
| - indemnité de départ | 2.157,77.- euros |
| - indemnisation du préjudice matériel | 15.000,00.- euros |
| - indemnisation du préjudice moral | 5.000,00.- euros |
| euros | |

TOTAL

30.788,85.- euros

avec les intérêts au taux légal à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a encore sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Par la même requête, PERSONNE1.) a fait convoquer l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable.

Par courrier du 2 juillet 2018, le représentant de 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'a pas de revendications à formuler.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa demande, la requérante expose que, suivant contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 1^{er} mars 2011, elle a été engagée au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en qualité de femme à tout faire.

Par courrier recommandé du 24 février 2017, l'employeur lui aurait notifié son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :

« Madame,

Par la présente, nous sommes au regret de devoir résilier le contrat de travail qui vous lie à notre Restaurant-Pizzeria « ORGANISATION1.) » sis à L-(...), avec effet immédiat, pour faute grave.

La motivation à base de votre licenciement en est la suivante.

Vous avez été engagé en qualité de « femme à tout faire » avec date d'entrée en service au 1.3.2011.

Vous étiez affectée, en cuisine, à faire la préparation salades, la plonge et le nettoyage de la cuisine.

Au début de janvier 2017, sans préjudice quant à la date exacte le gérant du Restaurant, Monsieur PERSONNE2.), a dû constater la disparation des recettes de la semaine du 1.1 au 6.1.2017; montants qu'il avait placés dans des enveloppes blanches et entreposées au coffre-fort de son bureau personnel.

Or, d'une part, le bureau est toujours fermé à clé et seuls le gérant et son épouse disposent d'une clé d'entrée.

D'autre part, il n'y avait aucune trace d'effraction, ni à la porte ni aux fenêtres du bureau, de même qu'il n'y avait aucune trace d'effraction sur le coffre-fort.

Devant cet état de choses, le gérant a décidé de faire placer une caméra de surveillance, à l'intérieur de son bureau.

La caméra a été installée en date du 6 février 2017 et fonctionnait pendant la période du 6 février au 20 février 2017.

Bien plus, et vu que le bureau était fermée - comme auparavant - à clé, il a laissé les clés du coffre-fort dans la serrure, tout en y entreposant des enveloppes identiques à celles où l'argent des recettes avaient été volés auparavant, mais contenant uniquement des feuilles de papier.

A la revue des images enregistrées pendant ladite période, mon mandant a eu la stupeur de vous voir pénétrer, à maintes reprises et à des jours différents de la semaine, dans le bureau, en pleine tenue de travail.

Sur les premières images, vous vous précipitez directement dans le bureau, preniez encore soin de regarder à travers les volets baissés si quelqu'un circulait devant la porte d'entrée arrière du bâtiment, puis tourniez les clés du coffre-fort pour l'ouvrir et prendre 2 enveloppes du coffre-fort.

Vous les ouvriez et au constat qu'elles ne contenaient que des feuilles de papier, vous les replaciez au coffre, retourniez encore d'autres objets dans le dit coffre-fort, pour ensuite commencer à fouiller le veston laissé par le gérant sur place, puis vous retourniez et fouilliez encore dans des documents entreposées sur le bureau pour, par après, vous en aller.

Sur d'autres photos, enregistrées d'autres jours de la semaine, ce scénario se déroule à l'identique, sauf que cette fois-ci vous n'arrivez pas à ouvrir le coffre-fort - faute de la présence des clés.

Mais on voit très bien que vous essayez quand même, à chaque reprise, pour voir s'il ne s'ouvre pas.

Vous fouillez, par après, à nouveau, en différents endroits du bureau, sans que cependant vous sembliez trouver quelque chose qui puisse vous intéresser.

La confiance qui doit nécessairement exister dans toute relation de travail se trouve, par vos agissements décrits ci-dessus, complètement ébranlée.

D'une part n'aviez-vous pas l'autorisation de pénétrer dans le bureau fermée du gérant, Monsieur PERSONNE2.), ce surtout qu'il se pose la question comment vous avez pu vous accaparer une clé.

D'autre part n'avez-vous jamais reçu d'instruction de nettoyer ledit bureau.

Enfin, le fait d'ouvrir le coffre-fort et de fouiller son intérieur, de sortir des objets (enveloppes) pour vérifier ce qu'elles contiennent, respectivement de fouiller les habits, tiroirs et rangements du bureau s'analysent tout simplement à une effraction ou une tentative de vol domestique.

En tout état de cause, le gérant vient de déposer plainte au pénal.

Ces faits qui constituent une violation grave des obligations découlant de votre contrat de travail et qui ont ébranlé définitivement toute confiance devant nécessairement exister dans une relation contractuelle de travail, rendent directement et immédiatement impossible le maintien des relations de travail et nous amènent donc à vous notifier le présent licenciement avec effet immédiat.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués. »

Par courrier du 6 mars 2017, la requérante, par le biais de son organisation syndicale, aurait contesté le licenciement.

Elle soutient que le licenciement serait abusif alors que les faits lui reprochés ne seraient pas énoncés avec suffisamment de précision dans la lettre de licenciement.

A titre subsidiaire, elle conteste la réalité des motifs invoqués à la base du licenciement, qui ne seraient par ailleurs pas sérieux.

La requérante conclut encore au caractère illicite de la caméra de surveillance mise en place par l'employeur et elle demande dès lors au tribunal d'écarter les images produites au dossier par la partie défenderesse.

Elle s'estime par conséquent en droit de réclamer à titre d'indemnisation des préjudices matériel et moral subis, les montants de 15.000.- euros et de 5.000.- euros. En outre, elle conclut encore à la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à lui payer une indemnité de préavis d'un montant de 8.631,08.- euros, ainsi qu'une indemnité de départ d'un montant de 2.157,77.- euros.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL s'oppose aux demandes formulées par PERSONNE1.).

Elle considère tout d'abord que la lettre de licenciement remplit les critères de précision requis et estime que les faits reprochés à l'encontre de PERSONNE1.), qui seraient établis au vu des éléments du dossier, seraient suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL insiste encore sur le caractère légal de la mise en place de la caméra de surveillance et des images

enregistrées par celle-ci. Elle souligne que la caméra a été installée dans le bureau privé du gérant et que ce bureau ne serait accessible ni au public, ni aux autres salariés de l'entreprise.

Elle verse encore une offre de preuve.

A titre subsidiaire, pour le cas où le tribunal déclarerait le licenciement abusif, elle conteste les montants réclamés.

Finalement, elle conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.500.- euros.

Motifs de la décision

Quant à la régularité du licenciement

➤ Quant à la précision des motifs

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- 1) elle doit 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 abusif,
- 2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- 3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés (cf. C.S.J. 19.01.1989 P. c/ G.).

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

En l'occurrence, le tribunal constate au vu de la lettre de licenciement, que l'employeur explique que début janvier 2017 il a dû constater que les recettes de la semaine du 1^{er} janvier au 6 janvier 2017 avaient disparu de son bureau personnel. L'argent aurait été placé dans des enveloppes et entreposé au coffre-fort de son bureau personnel. Ce bureau serait toujours fermé à clef et lui et son épouse seraient les seules personnes qui disposent d'une clef d'entrée. Ni la porte du bureau ni celle du coffre-fort n'auraient eu des traces d'effraction.

Devant cet état de choses, l'employeur a décidé de placer une caméra de surveillance à l'intérieur de son bureau et ce pendant la période du 6 au 20 février 2017. La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL précise que le bureau était fermé à clef et que les clefs du coffre-fort se trouvaient dans la serrure. L'employeur a entreposé des enveloppes contenant des feuilles de papier dans le coffre-fort.

La visualisation des images enregistrées par la caméra de surveillance a permis de constater qu'au cours de la période visée PERSONNE1.) a pénétré à maintes reprises et à différents jours de la semaine dans ledit bureau. Il aurait pu être observé que la requérante a regardé à travers les volets baissés pour voir si quelqu'un circulait devant la porte d'entrée arrière du bâtiment avant de tourner les clefs du coffre-fort pour l'ouvrir et prendre deux enveloppes du coffre-fort.

Après s'être aperçue qu'elles ne contenaient que du papier, la requérante aurait encore fouillé dans le coffre-fort avant de vérifier les poches du veston du gérant de la société et de fouiller sur le bureau.

Ce même scénario se serait reproduit à plusieurs reprises pendant d'autres jours de la semaine.

L'employeur souligne encore que la requérante n'avait pas l'autorisation de pénétrer dans le bureau et n'avait jamais reçu l'instruction de le nettoyer. En outre, aucune clef à cet effet ne lui aurait été donnée.

La partie défenderesse qualifie les faits constatés d'effraction, respectivement de tentative de vol domestique et ajoute qu'ils constituent une violation grave des obligations découlant du contrat de travail ayant ébranlé définitivement toute confiance qui doit exister dans une relation contractuelle de travail.

Au vu du libellé de la lettre de licenciement le tribunal considère qu'elle suffit au caractère de précision exigé par la loi et la jurisprudence.

➤ Quant à la légalité du moyen de preuve

La requérante conclut au rejet des images enregistrées par la caméra de vidéosurveillance que la partie défenderesse a versées aux débats afin de prouver l'intrusion de la requérante dans le bureau privé de son employeur au motif qu'il s'agit d'une preuve illicite.

Il y a lieu de rappeler qu'il incombe à l'employeur de prouver les motifs qu'il invoque à l'appui du licenciement d'un salarié. S'agissant de faits répréhensibles reprochés au salarié, la preuve par tous moyens, dont enquête et indices, étant sous-entendu que ces derniers ne doivent pas avoir été réunis par des moyens d'investigation illicites et déloyaux, est admissible.

Il y a lieu de rappeler que l'employeur, en installant la caméra de surveillance, a suivi les conseils que les agents de police lui ont donnés après qu'un vol d'argent a eu lieu dans le coffre-fort situé dans le bureau privé du gérant de la société.

Le tribunal considère, à l'instar de l'employeur, que le fait d'installer une caméra de surveillance dans un bureau privé inaccessible tant au public qu'aux salariés de l'entreprise n'est pas illicite. Les images enregistrées par la caméra et versées par l'employeur à titre de preuve des faits lui reprochés ne sont donc pas à rejeter.

➤ Quant à la gravité des motifs du licenciement

La requérante conteste les faits qui lui sont reprochés. Elle reconnaît qu'elle est entrée dans le bureau de son employeur mais soutient que le gérant lui aurait donné instruction de ce faire. Elle cite notamment deux exemples, la première fois l'employeur lui aurait demandé de chercher une facture précise dans le coffre-fort et une deuxième fois elle aurait dû chercher une boîte de préservatifs que l'employeur avait égarée dans les locaux.

Force est de constater que ces affirmations de la requérante sont restées à l'état de pures allégations. En effet, elle reste en défaut de prouver que l'employeur lui a donné des instructions de rentrer dans son bureau pour lequel elle ne disposait par ailleurs pas de clés. L'analyse des images enregistrées permet encore de constater qu'elle y est entrée à plusieurs reprises et à plusieurs jours au cours de la période où la caméra avait été installée.

Au vu de ces éléments et au vu du fait que tous les autres employés de l'entreprise qui ont été entendus comme témoins par les agents de police chargés de l'enquête diligentée du chef de vol, sont formels pour dire que le bureau du gérant est toujours fermé à clef et que seulement lui et son épouse y ont accès et qu'aucun témoin n'a pu confirmer les dires de la requérante, le tribunal considère que les faits reprochés à PERSONNE1.) sont établis en cause.

Le tribunal rappelle qu'est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le fait d'entrer dans le bureau de l'employeur en y fouillant le coffre-fort et ses effets personnels sans l'autorisation de ce dernier est de nature à rompre définitivement et irrémédiablement la confiance qu'un employeur doit avoir en son salarié.

A vu de ce qui précède, il faut constater que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a, à juste titre, licencié avec effet immédiat la requérante étant donné que le maintien des relations de travail entre parties était immédiatement et définitivement compromis.

Le licenciement avec effet immédiat du 24 février 2017 est donc régulier et justifié.

Il y a dès lors lieu de débouter la requérante de sa demande en indemnisation de ses préjudices matériel et moral subis de ce chef, de même que de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ.

Quant aux demandes réciproques en allocation d'une indemnité de procédure

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure de la partie requérante.

La partie défenderesse étant restée en défaut de prouver l'iniquité requise au vœu de 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 de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler ;

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 24 février 2017 ;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices matériel et moral subis ;

partant en déboute ;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ ;

partant en déboute ;

déclare non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

partant en déboute ;

laisse les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

*Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette
composé de:*

*Joëlle GEHLEN, président
Marc F. DECKER, assesseur-employeur
Alain FICKINGER, assesseur salarié,
Joëlle GRETHEN, greffier,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Joëlle GEHLEN, juge
de paix, président,*

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