

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2652/18
E-TRAV-187/14

Audience publique du 8 novembre 2018

Dans la cause entre:

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

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Ludovic MATHIEU, en remplacement de Maître Nicolas BAUER, avocats à la Cour, demeurant tous les deux à Esch/Alzette, à l'audience publique du 4 octobre 2018,

et:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s. à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, et immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Marie GUEBELS, en remplacement de la société en commandite simple KLEYR GRASSO, avocats à la Cour, demeurant tous les deux à Strassen, à l'audience publique du 4 octobre 2018;

en présence de:

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, représenté par son Ministre du Travail, p.a. Agence pour le développement de l'emploi, L-1229 Luxembourg, 10, rue Bender,

- **partie intervenante** - faisant défaut à l'audience publique du 4 octobre 2018.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 18 août 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 16 octobre 2014, lors de laquelle Maître Alexandre CHATEAUX, avocat à la Cour, se présenta pour la partie défenderesse.

L'affaire subit alors plusieurs remises contradictoires dans l'attente du sort d'une instruction pénale diligentée suite à une plainte avec constitution de partie civile déposée par PERSONNE1.) contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. et son gérant PERSONNE2.).

Par courrier 25 janvier 2016, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG informa tant le tribunal que la partie requérante qu'il n'avait pas de revendication à faire valoir. Il ne comparut plus aux audiences.

Par courrier du 3 janvier 2018, la société en commandite simple KLEYR GRASSO, inscrite sur la liste V du tableau de l'ordre, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à.r.l., représentée aux fins de la procédure par Maître Rosario GRASSO, avocat à la Cour, se présenta pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. en remplacement de Maître Alexandre CHATEAUX.

L'affaire parut à l'audience publique du 4 octobre 2018 lors de laquelle Maître Ludovic MATHIEU, en remplacement de Maître Nicolas BAUER, avocats à la Cour, se présenta pour la partie requérante et Maître Marie GUEBELS, en remplacement de la société en commandite simple KLEYR GRASSO, avocats à la Cour, se présenta pour la partie défenderesse. A la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue.

Les mandataires des parties demanderesse et défenderesse furent entendus en leurs demandes, moyens et conclusions plus amplement repris dans les considérants du jugement.

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, le

jugement qui suit

Par requête déposée en date du 18 août 2014 au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. devant le tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 30 juillet 2014 et aux fins d'entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants indemnitaires suivants:

- Indemnité de préavis: 4.047,06 euros;
- Préjudice matériel: 10.000,00 euros;
- Préjudice moral: 5.000,00 euros;

soit au total 19.047,06 euros, ce montant à allouer avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) concluait également à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Elle demandait en outre à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

Elle sollicitait finalement la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

A l'audience publique du 4 octobre 2018, PERSONNE1.) déclare réduire sa demande en indemnisation du préjudice matériel, compte tenu d'une période de référence de 6 mois à partir du 1^{er} octobre 2014, au montant de 298,91 euros.

Elle déclare augmenter sa demande en indemnisation du préjudice moral subi en raison du licenciement au montant de 15.000 euros.

Elle demande également à entendre dire que le taux de l'intérêt sur les montants à lui allouer sera augmenté de trois points à partir du troisième mois qui suivra la signification du jugement à intervenir.

Elle augmente encore sa demande en allocation d'une indemnité de procédure au montant de 2.500 euros,

Il convient de lui en donner acte.

Lors de la même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. déclare réclamer la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il convient de lui en donner acte.

Par courrier daté au 25 janvier 2016 mais entré au greffe du tribunal du travail en date du 26 janvier 2016, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi - bien que la partie requérante n'avait pas demandé sa convocation - prit l'initiative d'informer le tribunal du travail de céans qu'il n'avait pas de revendications à formuler.

Il convient de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

Il ressort des pièces versées en cause que PERSONNE1.) avait été au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. en qualité de réceptionniste depuis le 1^{er} mars 2013 à raison de 40 heures de travail hebdomadaires.

Par courrier recommandé du 30 juillet 2014, son employeur lui a notifié son licenciement avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de la salariée.

Cette lettre de licenciement est rédigée comme suit:

(...)

Moyens des parties

PERSONNE1.) demande à titre principal à voir déclarer le licenciement intervenu abusif au motif que la lettre de licenciement ne répondrait pas aux exigences de précision requises par la loi et la jurisprudence.

Elle demande ensuite à voir écarter les fichiers que l'employeur affirme avoir retrouvé sur le disque dur de l'ordinateur de la réception de l'hôtel exploité par l'employeur au motif que ces fichiers auraient été obtenus illégalement et en violation de son droit à la protection de sa vie privée et de son intimité. Elle fait valoir que l'employeur avait gagné accès à des fichiers privés qu'elle avait stocké dans un service de stockage de données en ligne dénommé MEDIA1.) (et s'y était maintenu) par des moyens frauduleux. Elle soutient encore que l'employeur avait de manière illégale et sans disposer de l'autorisation des autorités compétentes procédé à la surveillance des outils informatiques. Elle argumente finalement que son employeur avait accédé à certains fichiers au mépris du fait qu'il ne pouvait ignorer qu'il s'agissait de dossiers privés.

Quant au fond, PERSONNE1.) conteste tant la réalité des faits lui reprochés que leur caractère suffisamment grave et sérieux pour justifier son congédiement avec effet immédiat.

Elle demande en conséquence à voir déclarer le licenciement abusif et à voir condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de préavis équivalent à deux mois de salaires qu'elle chiffre à 4.047,06 euros.

Selon le dernier état de ses conclusions, elle chiffre le préjudice matériel subi en raison du licenciement, compte tenu d'une période de référence de 6 mois à partir du 1^{er} octobre 2014, au montant de 298,91 euros. Elle indique qu'elle avait retrouvé à partir du 25 août 2014 un nouvel emploi.

Elle réclame également des dommages et intérêts pour le préjudice moral subi qu'elle chiffre, selon le dernier état de ses conclusions, à 15.000 euros. Elle relate que les photographies invoquées ont reçu une large diffusion du fait qu'elle avait dû tenter des procédures pour voir constater qu'elles ont été obtenues de manière illégale et sont encore discutées dans le présente instance. Elle insiste sur le caractère particulièrement embarrassant de ces photographies.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. s'oppose en premier lieu à l'augmentation des demandes en indemnisation du préjudice moral et en allocation d'une indemnité de procédure qui ne seraient pas admissibles, de même qu'à la demande de PERSONNE1.) à voir dire que le taux d'intérêt sera augmenté de trois points au bout de trois mois à partir de la signification du jugement, également non-admissible pour avoir été formulée pour la première fois lors des plaidoiries.

Pour le surplus, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient que la lettre de licenciement est rédigée avec la précision requise par la loi alors que la partie requérante n'a pas pu ignorer la nature exacte des fautes qui lui sont reprochées.

Elle conteste encore que les preuves et plus particulièrement les fichiers informatiques dont elle se prévaut à l'appui du licenciement ont été obtenus de manière illicite ou déloyale et demande en conséquence de ne pas faire droit à la demande adverse à les voir écarter.

Elle se fonde sur lesdits fichiers (et plus particulièrement les factures et les photographies), ensemble les éléments de l'enquête diligentée suite à une plainte avec constitution de partie civile de PERSONNE1.), pour affirmer que la réalité des faits est établie à suffisance. A titre subsidiaire, elle offre de rapporter en preuve certains faits par des attestations testimoniales, sinon par une offre de preuve par l'audition de quatre témoins.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient que les faits reprochés à PERSONNE1.) sont suffisamment graves et sérieux pour rompre immédiatement et irrémédiablement la confiance que l'employeur doit avoir en sa salariée et justifient partant le licenciement intervenu.

A titre subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste les dommages et intérêts réclamés par PERSONNE1.) tant dans leur principe que dans leur quantum alors que la partie requérante avait immédiatement retrouvé un emploi de remplacement. Elle conteste encore l'indemnité de préavis telle que réclamée, faisant valoir que, compte tenu d'un salaire horaire brut de 10,9974 euros, PERSONNE1.) pouvait prétendre tout au plus à une indemnité de préavis de 3.805,10 euros.

Elle conteste encore l'indemnité de procédure telle que réclamée par PERSONNE1.); à titre reconventionnel, elle demande à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

L'appréciation du tribunal

Quant à la demande à voir dire non admissibles l'augmentation de certains chefs de la demande ainsi que la demande à voir augmenter le taux de l'intérêt

Dans sa note de plaidoiries versée à l'audience publique du 4 octobre 2018, PERSONNE1.) a augmenté sa demande en indemnisation du préjudice moral pour la porter au montant de 15.000 euros, a augmenté sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour la porter à 2.500 euros et a réclamé à voir dire que le que le taux de l'intérêt sur les montants à lui allouer sera augmenté de trois points à partir du troisième mois qui suivra la signification du jugement à intervenir.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. estime que ces demandes ne sont pas admissibles.

Une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà soit expressément, soit implicitement, exprimée dans l'acte introductif d'instance. Celui-ci délimite en effet l'étendue du litige en déterminant ses éléments constitutifs, à savoir les parties, l'objet et la cause. Toute demande présentée en cours d'instance et qui diffère de la demande introductive par l'un de ces trois

éléments est par conséquent irrecevable (Cour 24 septembre 1998 numéro 20974 du rôle).

Dans sa requête introductive d'instance, la partie requérante avait déjà demandé l'indemnisation du préjudice moral subi et l'allocation d'une indemnité de procédure, de sorte que l'augmentation de ces deux chefs de la demande est recevable pour avoir été implicitement exprimée dans la requête. La partie requérante s'est en effet bornée à modifier le montant de sa demande. Elle n'a pas changé la cause de ses demandes, de sorte que celles-ci ne constituent pas des demandes nouvelles.

En ce qui concerne la demande en augmentation du taux de l'intérêt, il est traditionnellement admis, nonobstant le principe énoncé ci-dessus, que les intérêts, arrérages, loyers et autres accessoires échus postérieurement à l'introduction de l'instance, peuvent faire l'objet d'une augmentation de la demande par voie de simples conclusions, l'augmentation de la demande n'apparaît dans pareil cas que comme une demande constituant l'accessoire, la conséquence ou le complément de la demande originaire.

Il y a partant lieu de ne pas accueillir le moyen de la partie défenderesse.

Quant à la précision de la lettre de licenciement

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs invoqués par son ancien employeur à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

En ce qui concerne les bons de commande, la partie requérante soutient que l'employeur ne précise pas quand les faits lui reprochés avaient eu lieu ; elle reproche encore à son ancien employeur de ne pas avoir indiqué en quoi les faits mis en exergue rendaient impossible la continuation de la relation de travail. Elle estime encore le reproche lié au photographies manque également de la précision requise alors que la formulation employée ne permettait pas d'apprécier ni la nature exacte des photographies, ni leur nombre, ni l'endroit où elles ont été prises, ni même en quoi elles avaient pu perturber le travail au point de justifier le licenciement.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient au contraire que la lettre de licenciement répond aux conditions de précision requises par la loi et la jurisprudence, alors qu'elle y expose en détail les faits reprochés à son ancienne salariée et qu'elle y indique clairement et de manière précise comment les faits reprochés à son ancienne salariée ont abouti à une perte de confiance totale et immédiate.

Aux termes de l'article L.124-10(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 ».

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10(3) précité permet 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.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

L'employeur indique partant les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement s'il y précise la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes ainsi commises le caractère d'un motif grave.

Aux termes de la lettre de licenciement, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. reproche en premier lieu à PERSONNE1.) d'avoir, pendant ses heures de travail et en faisant usage du matériel de son employeur, exercé une activité commerciale sous l'enseigne « ENSEIGNE2.) » et plus particulièrement d'avoir procédé à l'établissement de bons de commandes et de factures, dont elle énumère trois. Elle précise encore qu'elle considère l'exercice d'une activité professionnelle pendant les horaires normaux de travail constitue un manquement à l'obligation de loyauté de sa salariée.

L'employeur reproche ensuite à sa salariée de s'être prise en photo sur son lieu de travail « dans des positions inappropriées et dans des tenues plus que légères ». Elle reproche à sa salariée qu'elle mettait ainsi gravement en cause la réputation de l'établissement.

En ce qui concerne le reproche relatif à l'activité commerciale parallèle exercée à partir de son lieu de travail, l'employeur a indiqué avec précision, en donnant des exemples concrets, les documents qui lui ont permis de conclure à l'existence de cette activité commerciale, il a indiqué l'enseigne commerciale utilisée et il a encore indiqué pourquoi il considérait l'exercice de cette activité comme constituant un motif de licenciement.

En ce qui concerne le motif lié aux photographies, même si l'employeur décrit avec une certaine pudeur et en utilisant des éléments de langage indirects le contenu des photographies visées, il ne peut cependant pas exister de doute quant à leur nature exacte. Contrairement à ce qui est soutenu par la partie requérante, l'employeur a encore indiqué qu'il reprochait à la requérante d'avoir pris certaines des photographies dont s'agit sur son lieu de travail, pendant les heures de travail. L'employeur, en invoquant une atteinte possible à la réputation de son établissement, explique encore pourquoi il considérait le comportement de la salariée comme étant de nature à rompre la confiance.

Même si l'employeur n'a pas indiqué le nombre exact des photographies visées, il convient de retenir que le moyen est indiqué avec la précision requise.

La salariée a ainsi pu connaître avec précision les reproches qui lui sont faits par son employeur.

L'employeur a encore indiqué avec précision la date à laquelle il affirme avoir découvert les fichiers dont s'agit sur l'ordinateur de l'hôtel.

Le tribunal retient dès lors que la lettre de licenciement obéit aux exigences de précision requises. Il convient, en conséquence, de rejeter le moyen tel que formulé par PERSONNE1.).

Quant à la demande de PERSONNE1.) à voir écarter certaines preuves invoquées par l'employeur pour avoir été obtenues illégalement

PERSONNE1.) demande à voir écarter des débats l'ensemble des fichiers informatiques issus du service de stockage en ligne MEDIA1.) dont se prévaut son ancien employeur à l'appui du licenciement au motif que ces documents ont été obtenus au mépris des dispositions de l'article L.261-1 du code du travail ainsi que de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Elle estime que l'on ne se trouvait pas dans l'un des cas limitativement prévus par l'article 261-1 du code du travail permettant le recours au traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail.

Elle reproche encore à son ancien employeur de s'être « *procuré un accès à cette MEDIA1.) d'une manière et d'une autre* » et de s'y être maintenu du moins jusqu'au mois de février 2015, pour affirmer ensuite que l'employeur a eu frauduleusement accès aux fichiers contenus dans le service de stockage en ligne MEDIA1.). Elle donne à considérer à cet égard que dans le fichier de destination sur l'ordinateur de la réception des fichiers contenus dans la MEDIA1.), à savoir « *volumes/ENSEIGNE1.)/PERSONNE1'.* », son nom de famille avait été mal orthographié; elle en veut pour preuve que le fichier parent de destination n'avait manifestement pas été créé par elle.

PERSONNE1.) soutient encore que l'employeur ne pouvait pas se tromper sur la nature privée des fichiers et plus particulièrement des photos charnelles alors que le chemin d'accès était « *PERSONNE1.)/Photos/aktfoto* ». Elle soutient que son employeur aurait dû, en présence de fichiers clairement identifiés comme étant

privés, ne pas accéder à ces fichiers, ne pas s'y maintenir et surtout ne pas en effectuer des copies.

La partie requérante soutient finalement que son ancien employeur ne disposait pas de l'autorisation de la Commission Nationale de Protection des Données (CNPD) nécessaire avant de mettre en place une surveillance de l'utilisation des outils informatiques. Elle estime que, faute pour l'employeur de disposer d'une autorisation afférente de la CNPD, il s'agit d'une preuve obtenue illégalement, de sorte que l'employeur ne saurait en tirer profit.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient au contraire que les éléments de preuve dont elle fait état sont parfaitement recevables.

Elle conteste en premier lieu s'être introduit par des moyens frauduleux dans les fichiers issus du compte MEDIA1.) de la partie requérante. Elle soutient au contraire que les fichiers dont objet ont été enregistrés automatiquement par le service de stockage en ligne MEDIA1.) sur l'ordinateur de la réception de l'hôtel ou ils étaient accessibles à tout le monde.

Elle rappelle que l'ordinateur sur lequel ont été retrouvés les fichiers informatiques dont objet était utilisé par l'ensemble du personnel de la réception qui utilisaient tous le même nom d'utilisateur (à savoir ENSEIGNE1.) ainsi que le même mot de passe. Elle rappelle encore que PERSONNE1.) avait admis, lors de son audition dans le cadre de l'instruction diligentée suite à sa propre plainte pénale avec constitution de partie civile, qu'elle avait elle-même installé le logiciel MEDIA1.) sur l'ordinateur de la réception.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient qu'en installant le logiciel MEDIA1.), son ancienne salariée avait lié son compte personnel MEDIA1.) à l'ordinateur de la partie défenderesse de sorte que les données du compte MEDIA1.) étaient synchronisées de manière automatique et en permanence avec le disque dur de l'ordinateur de la réception, désormais associé au compte MEDIA1.).

A l'appui de son argumentation, elle se fonde sur une capture d'écran des préférences du logiciel MEDIA1.) tels que retrouvés sur l'ordinateur de la réception pour établir que le logiciel avait été paramétré de manière à opérer une synchronisation en permanence des fichiers déposés dans la MEDIA1.) avec le disque dur de l'ordinateur de la réception. Les fichiers dont objet se seraient ainsi retrouvés librement à la disposition de toute personne ayant accès à l'ordinateur.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste pour le surplus toute « action positive » pour accéder aux fichiers enregistrés dans la MEDIA1.) de PERSONNE1.).

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. conteste encore toute surveillance en continue de la salariée ou même la mise en place d'un logiciel de surveillance ou d'un système de surveillance autre. Elle affirme avoir agi sur dénonciation de certains de ses autres salariés et avoir eu recours à son informaticien afin de vérifier le contenu de l'ordinateur dont s'agit. Elle soutient dès

lors avoir opéré un contrôle ponctuel dans le cadre d'une suspicion que sa salariée se livrait à des prestations autres que les prestations de travail.

Elle conteste dès lors toute violation de la loi sur le traitement des données personnelles ainsi que toute atteinte à la vie privée de la salariée.

Elle offre encore de prouver par l'audition de quatre témoins les faits suivants:

« En date du 20 juillet 2014, sans préjudice quant à une date exacte, la société SOCIETE1.) S.à.r.l. a découvert sur l'ordinateur principal de la société situé à la réception de l'hôtel « ENSEIGNE1.) » qu'elle exploite, que Madame PERSONNE1.) faisait, à partir de son lieu de travail, pendant ses heures de travail et en utilisant le matériel informatique de l'entreprise, le commerce en son personnel sous l'enseigne commerciale ENSEIGNE2.).lu:

Initialement, Monsieur PERSONNE3.), directeur et Monsieur PERSONNE2.), gérant, ont été informés par le personnel de l'hôtel et notamment par Monsieur PERSONNE4.), que Madame PERSONNE1.) effectuait d'autres activités durant ses heures de travail et qu'elle utilisait l'ordinateur principal de la société situé à la réception de l'entreprise, à des fins personnelles.

Suite à cette information, la société SOCIETE1.) S.à.r.l. a fait appel à son informaticien, Monsieur PERSONNE5.) afin qu'il procède à des vérifications sur l'ordinateur en question.

C'est ainsi que, sans disposer d'un quelconque mot de passe, et sans effectuer un quelconque acte de piratage, Monsieur PERSONNE5.) a découvert la présence de nombreux fichiers représentant 5,3 GB sur l'ordinateur principal de la société SOCIETE1.) S.à.r.l., dont les photos compromettantes et les documents liés à l'exercice d'une activité tierce par madame PERSONNE1.) durant ses heures de travail.

La société SOCIETE1.) S.à.r.l. a également pu découvrir au travers des documents enregistrés depuis la MEDIA1.) de Madame PERSONNE1.) sur l'ordinateur de l'entreprise, que cette dernière s'était prise en photo, dans des positions charnelles, sur son lieu de travail. »

Il est de principe 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.

PERSONNE1.) soutient en premier lieu que son ancien employeur avait accédé par des moyens frauduleux au contenu enregistré par elle dans le service de stockage en ligne MEDIA1.).

Il convient de rappeler à cet égard qu'il ressort des pièces versées en cause que PERSONNE1.) avait en raison de cet accès argué de frauduleux déposé une plainte avec constitution de partie civile entre les mains du Juge d'instruction près le

Tribunal d'Arrondissement de et à Luxembourg qui avait diligenté une instruction dont avait été chargée le service et de recherche criminelle d'Esch-sur-Alzette ainsi que le service de police judiciaire, section technologiques nouvelles.

Madame le juge d'instruction avait clôturé en date du 27 juin 2016 l'instruction sans procéder à l'inculpation de quiconque et Monsieur le Procureur d'Etat avait informé par courrier du 28 juin 2016 le mandataire ad litem de PERSONNE1.) qu'il n'entendait pas demander le renvoi devant une chambre correctionnelle.

Par réquisitoire du 29 mars 2017, Monsieur le Procureur d'Etat a finalement sollicité auprès de la Chambre du Conseil près le Tribunal d'Arrondissement et à Luxembourg un non-lieu contre inconnu au motif que l'instruction n'avait pas relevé de charges suffisantes de culpabilité à l'encontre d'inconnu.

La chambre du conseil a, par une ordonnance du 27 septembre 2017, déclaré qu'il n'y avait pas lieu de poursuivre contre inconnu en application des dispositions de l'article 128 du code de procédure pénale.

La chambre du conseil près la Cour d'Appel, sur appel de PERSONNE1.), a confirmé par arrêt du 8 février 2018 l'ordonnance entreprise en ce qu'elle avait dit qu'il n'y a pas lieu de poursuivre du chef des faits soumis au juge d'instruction suite à la plainte avec constitution de partie civile.

Il est de jurisprudence constante que les décisions de non-lieu de la Chambre du Conseil n'ont pas autorité de chose jugée sur le civil en raison de la réouverture toujours possible de l'information en cas de survenance de charges nouvelles.

L'ordonnance de non-lieu ne fait cependant pas obstacle à ce que le juge civil reconnaisse l'existence d'une faute en dehors des éléments constitutifs de l'infraction qui avait donné lieu à poursuite, puis à non-lieu (cf. Roger Thiry: Précis d'instruction criminelle en droit luxembourgeois, n° 710).

En effet, la décision de non-lieu n'implique pas ipso facto que les faits reprochés à la partie défenderesse ne sont pas établis et n'empêche pas le tribunal du travail d'apprécier souverainement les faits et de conclure à l'existence d'un comportement déloyal lors l'obtention des preuves.

En l'espèce, il peut être retenu pour constant en cause que des documents provenant du compte personnel de PERSONNE1.) auprès du service de stockage en ligne MEDIA1.) se sont retrouvés enregistrés sur le disque dur de l'ordinateur.

Si PERSONNE1.) affirme que son employeur avait accédé frauduleusement à son compte auprès du service en ligne MEDIA1.), elle ne précise pas par quels moyens cet accès frauduleux aurait eu lieu. Elle émet, dans sa note de plaidoiries versée à l'occasion de l'audience, l'hypothèse que son employeur aurait procédé par captation du mot de passe. Cette hypothèse n'est pas autrement étayée.

Les enquêteurs de la section Nouvelles Technologies auprès du service de police judiciaire luxembourgeois ont expliqué, dans un rapport numéro SPJ-41/2016/JDA47793-140 du 14 juin 2016, que lors de l'installation du logiciel

MEDIA1.) sur un ordinateur, l'utilisateur est invité à insérer son identifiant ou nom d'utilisateur ainsi que son mot de passe. Ils précisent que le logiciel enregistre ces données, de sorte qu'à chaque allumage de l'ordinateur et démarrage du système d'exploitation avec le même nom d'utilisateur Windows (qui en l'espèce était identique pour tout le personnel), le logiciel MEDIA1.) se connecte automatiquement avec le compte en ligne de la personne qui avait inséré son nom d'utilisateur et son mot de passe lors de l'installation sans qu'il ne soit nécessaire de les saisir de nouveau.

Les agents précisent qu'en cas de connexion, le logiciel synchronise les données du compte en ligne avec les données de l'ordinateur, de manière à ce que les données contenues dans l'unité de stockage en ligne et le(s) disque(s) dur(s) local (aux) y associés soient toujours identiques. Les enquêteurs précisent que dès qu'un document est enregistré sur le compte en ligne MEDIA1.) il est immédiatement transféré vers tous les autres terminaux (ordinateur mais encore smartphone ou autres tablettes) ayant accès au compte.

L'éditeur du logiciel MEDIA1.) recommande en effet le lancement du logiciel au démarrage du système d'exploitation. Il indique ainsi « *Vous pouvez faire en sorte que MEDIA1.) démarre automatiquement dès le démarrage de l'ordinateur. Cette option est recommandée afin de maintenir la synchronisation de votre dossier MEDIA1.) en ligne et sur les autres ordinateurs à tout moment* » (voir [https://www.MEDIA1.\).com/fr/help/desktop-web/change-preferences](https://www.MEDIA1.).com/fr/help/desktop-web/change-preferences)).

Les agents rappellent que tous les utilisateurs de l'ordinateur de la réception utilisaient le même nom d'utilisateur et le même mot de passe, de sorte qu'au démarrage du système d'exploitation Windows, ils obtenaient également accès au logiciel MEDIA1.) et au contenu de ladite MEDIA1.).

Les enquêteurs indiquent d'ailleurs que les explications d'un des collègues de travail au sujet d'un avis de notification apparues en bas d'écran l'informant que des données avaient été ajoutées au compte MEDIA1.) viennent confirmer cette analyse.

Or, le tribunal reste dans l'ignorance quant au réglage des paramètres du logiciel et, plus particulièrement, si PERSONNE1.) avait désactivé le lancement automatique du logiciel. Les captures d'écran versées par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. ne sont pas pertinentes à cet égard alors qu'elles concernent le Proxy.

Le tribunal constate encore que, contrairement à ce qui est soutenu dans la note de plaidoiries versée en cause par son mandataire ad litem, PERSONNE1.) avait admis, lors de son audition par les enquêteurs dans le cadre de l'instruction diligentée suite à sa plainte avec constitution de partie civile, qu'il était tout à fait possible qu'elle ait laissé une séance MEDIA1.) ouverte, permettant l'accès à son contenu par des collègues de travail respectivement ses supérieurs hiérarchiques.

Il est également possible que PERSONNE1.) ait enregistré le nom d'utilisateur et le mot de passe du logiciel MEDIA1.) dans le système d'exploitation de l'ordinateur de sorte que l'accès au logiciel pouvait se faire sans devoir saisir le nom d'utilisateur ou le mot de passe du compte en ligne y associé.

Face à une multitude d'hypothèses et en l'absence de preuve irréfutable d'un accès frauduleux au contenu des fichiers MEDIA1.) et, le cas échéant du téléchargement frauduleux de ses données sur un support matérialisé (à savoir le disque dur de l'ordinateur de la réception et une clé USB), le tribunal retient que le moyen laisse d'être fondé.

L'examen de l'offre de preuve telle que formulée par l'employeur devient dès lors superfétatoire.

PERSONNE1.) reproche ensuite à son ancien employeur d'avoir, en infraction à l'article 261-1 du code du travail, traité des données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu du travail.

Aux termes de l'article L.261-1 du code du travail:

« (1) 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 en 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 les machines, ou*
- 4. pour le contrôle temporaire de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact, ou*
- 5. dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile conformément au présent code.*

Dans les cas visés aux points 1, 4 et 5, le comité mixte d'entreprise, le cas échéant institué, a un pouvoir de décision tel que défini à l'article L. 423-1, points 1 et 2.

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

(2) Sans préjudice du droit à l'information de la personne concernée, sont informés préalablement par l'employeur: la personne concernée, ainsi que 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. »

La disposition légale précitée ne trouve à s'appliquer que dans le cas d'une surveillance régulière et non occasionnelle (voir en ce sens Cour, 31 mai 2018, numéro 43972 du rôle, op.cit., également Trib. Travail Luxembourg, 23 novembre 2017, A. / G.).

Or, en l'espèce, la preuve d'une telle surveillance continue laisse d'être rapportée. Il ressort au contraire des dépositions de PERSONNE5.) et du directeur PERSONNE3.) qu'il s'agissait d'un contrôle ponctuel, unique, effectué suite à la dénonciation d'un ou de plusieurs autres salariés.

L'article L.261-1 du code du travail ne se trouve dès lors pas à s'appliquer et le moyen laisse d'être fondé.

Pour le surplus, il convient de rappeler que, se référant dans ses visas notamment à l'article 8 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, la chambre sociale de la Cour de cassation française a retenu dans l'arrêt Ni. – On. du 2 octobre 2001 (n°99-42.942; cité in Jurisclasseur Travail, 4,2009, fasc.18-1, numéro 69; D.2001, 3148 cité in ED, contrat de travail, mise à jour 2010, numéro 8) que « le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée; que celle-ci implique en particulier le secret des correspondances » pour en déduire que « que l'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur ».

La chambre sociale de la cour de cassation française a précisé par la suite que « sauf risque ou événement particulier, l'employeur ne peut ouvrir les messages identifiés par le salarié comme personnels contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition qu'en présence de ce dernier ou celui-ci dûment appelé » (Cass.soc., 17 juin 2009, n°08-40.274).

Ainsi, lorsque les emails ou fichiers sont identifiés comme personnels, l'employeur ne peut les ouvrir que si le salarié est présent ou qu'il a été dûment appelé.

Pour bénéficier de cette règle, le fichier doit être identifié comme personnel. La jurisprudence considère ainsi que l'employeur ne peut consulter les courriels des salariés « qualifiés de personnels ou pouvant, de par leur classement, être considérés comme tels »

La jurisprudence française retient que les courriels adressés ou reçus par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir en dehors de la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels (Cass. soc., 18 oct. 2011, n° 10-26.782: JurisData n° 2011-022346; JCP S 2012, 1041, note B. Bossu. – Cass. soc., 16 mai 2013, n° 12-11.866: JurisData n° 2013-009653).

La jurisprudence luxembourgeoise retient à cet égard qu' « *en matière de droit du travail, si les intérêts de l'entreprise l'exigent et que certaines conditions sont*

remplies, il doit être permis à l'employeur de porter atteinte à la vie privée de son salarié, ce d'autant plus que l'inviolabilité absolue des correspondances risque d'inciter des salariés indéliçats à y loger des dossiers plus ou moins illégaux. Il en suit, d'une part, que pour constituer une preuve illicite, le document versé aux juridictions du travail pour preuve des agissements fautifs du salarié doit porter sur des données à caractère personnel et privé du salarié, dans lequel cas l'ingérence commise par l'employeur dans la sphère privée du salarié est illégitime et disproportionnée, d'autre part, qu'il n'est pas permis à un employeur de mettre le poste de travail du salarié, à savoir toutes les applications de son ordinateur, y compris sa messagerie, sous un contrôle exclusif et régulier.

Si donc en vertu de son pouvoir de gestion et de direction, l'employeur peut surveiller l'activité de ses salariés, tous les modes de preuve ne sont pas admissibles et notamment l'intimité de la vie privée limite la marge de manœuvre du chef d'entreprise. Le salarié a ainsi droit, même au temps et lieu de travail, au respect de sa vie privée qui implique en particulier le secret de la correspondance dont font partie les courriers électroniques reçus et envoyés par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ce même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur »(voir en ce sens Cour, 31 mai 2018, numéro 43972 du rôle).

La Commission Nationale Pour la Protection des Données (CNPd) luxembourgeoise estime également que « *Tout courriel entrant ou sortant depuis un poste de travail mis à la disposition par l'employeur est présumé être reçu ou envoyé dans le cadre de la relation professionnelle, c'est-à-dire que le destinataire ou l'expéditeur est réputé être l'employeur.* », tout en précisant qu'il ne s'agit que d'une présomption simple (voir <http://www.cnpd.public.lu/fr/dossiers-thematiques/nouvelles-tech-communication/cybersurveillance-lieu-travail/index.html>).

Les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence. D'autre part, *des courriels et fichiers enregistrés sur le disque dur de l'ordinateur mis à disposition du salarié par l'employeur ne sont pas identifiés comme personnels du seul fait qu'ils émanent initialement de la messagerie électronique personnelle du salarié.* (Cass. soc., 19 juin 2013, n° 12-12.138; JurisData n° 2013-012420; Comm. com. électr. 2013, 110, note É.-A. Caprioli; JCP S 2013, 1360, note B. Bossu)

En l'espèce, PERSONNE1.) se prévaut de la désignation du dossier parent contenant les fichiers téléchargés et plus particulièrement certaines photographies (sous-dossier « Aktfotos ») pour affirmer que l'employeur ne pouvait ignorer que les fichiers étaient destinés à un usage exclusivement privé.

En l'espèce, le tribunal constate que les fichiers contenant les photographies qualifiées de charnelles, mais encore les documents relatifs au commerce réalisé sous l'enseigne « ENSEIGNE2.).lu » ont été enregistrés dans un dossier parent désigné « *volumes/ENSEIGNE1.)/PERSONNE1'.)*», parmi une multitude d'autres

fichiers et sous-dossiers traitant de sujets aussi divers que de plans de travail et de vacances que de recettes végétariennes.

Aucun des dossiers n'est signalé expressis verbis comme privé; ces fichiers ne sont pas non plus enregistrés dans un dossier parent intitulé privé, personnel ou similaire.

Il y a lieu d'y ajouter que selon les explications fournies par les collègues de PERSONNE1.) lors de leur audition par les agents de police les fichiers étaient librement accessibles par tous. Par analogie à la jurisprudence citée ci-dessus, le fait que les fichiers proviennent d'un compte privé auprès d'un site de stockage en ligne ne permet pas de les identifier ipso facto comme étant privés et de renverser la présomption qu'il s'agit de données à caractère professionnel.

Eu égard à ces considérations, le tribunal retient que l'employeur, en accédant aux fichiers de PERSONNE1.) enregistrés sur le disque dur de l'ordinateur l'employeur, n'a pas commis de violation de l'intimité de la vie privée de cette dernière.

Le moyen tiré de la surveillance de l'utilisation de l'outil informatique sans disposer d'autorisation de la CNPD laisse également d'être fondé alors qu'il ne ressort nullement du dossier soumis à l'appréciation du tribunal que l'employeur ait fait usage ou mis en place des outils logiciels spécifiques qui étaient utilisés pour analyser le trafic et mettre en évidence l'intensité du trafic, les éventuels comportements anormaux ou attentatoires à la sécurité de l'infrastructure informatique de l'employeur ou que les fichiers incriminés ont été découverts au moyen d'un tel outil informatique. Les documents ont au contraire été découverts par l'employeur lors d'un contrôle ponctuel, sur dénonciation préalable d'autres salariés.

En conséquence, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) à voir écarter les fichiers qui se sont trouvés enregistrés sur le disque dur de l'employeur.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs de licenciement

PERSONNE1.) conteste en premier lieu la réalité des motifs invoqués. Elle soutient que les bons de commande et la facture invoqués par l'employeur dans la lettre de licenciement n'ont pas été établis sur le lieu de travail, mais qu'elle les a uniquement consultés à partir de l'ordinateur de son employeur. En ce qui concerne les photographies à caractère charnel invoquées, PERSONNE1.) conteste qu'elles ont été prises sur le lieu de travail mais au contraire dans un cadre privé.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) soutient que les faits, même à les savoir établis, ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement. En ce qui concerne plus particulièrement les photographies, elle argumente qu'elles n'ont pas créé un trouble caractérisé au sein de la société.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient au contraire que la réalité des faits reprochés à PERSONNE1.) ressort à suffisance des pièces versées en cause.

A titre subsidiaire, elle offre encore de prouver la réalité des faits par l'audition de 4 témoins. Cette offre de preuve est conçue dans les termes suivants:

(...)

Elle soutient que PERSONNE1.), en exerçant pendant ses heures de travail et à partir de son lieu de travail, en utilisant de surcroît le matériel de son employeur, une activité commerciale propre, notamment en établissant des factures mais encore en réceptionnant des marchandises sur son lieu de travail, a failli à ses obligations de loyauté et de fidélité inhérentes à tout contrat de travail et découlant du principe de l'exécution de bonne foi de tout contrat.

En ce qui concerne les photographies, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. soutient que, outre la présence de photographies provocantes et dans des poses suggestives dans l'ordinateur, le fait que la salariée ait prise des photographies à contenu charnel sur son lieu de travail constitue « une atteinte aux bonnes mœurs et aux valeurs morales communément défendues par la société ». Elle argumente que le comportement de la salariée, qualifié de totalement inapproprié, est de nature à rompre irrémédiablement et définitivement toute confiance de l'employeur.

- en ce qui concerne les photographies

Il convient de noter de prime abord que s'il peut être retenu pour constant en cause qu'un grand nombre de photographies avec un contenu plus ou moins charnel ou érotique a été retrouvé sur le disque dur de l'ordinateur de l'employeur utilisé entre autres par PERSONNE1.), il ne ressort pas de la lettre de licenciement que l'employeur reproche à sa salariée d'avoir fait usage à mauvais escient du matériel informatique de son employeur pour y stocker les photographies litigieuses.

Pour le surplus, il ressort des éléments de l'enquête diligentée dans le cadre de la plainte avec constitution de partie civile, et plus particulièrement du rapport numéro ESCH/SREC/CG/JDA/n°2015/47793-02/DORA du 25 avril 2016 tel que rédigé par les enquêteurs de la section de recherche et d'enquête criminelle d'Esch-sur-Alzette du 25 avril 2016 que l'une des photographies sur lesquels l'on peut apercevoir PERSONNE1.) exhiber ses seins et s'adonner à des attouchements sur ses seins avec sa langue a été prise dans les locaux de l'hôtel ENSEIGNE1.), et plus particulièrement dans la salle des repas.

PERSONNE1.), lors de son audition par les enquêteurs, avait d'ailleurs admis, et ce contrairement à ce qu'elle fait plaider à l'audience, qu'elle avait pris ladite photographie sur son lieu de travail. Elle admettait encore avoir pris une photographie la montrant dans une pose identique dans les cuisines de l'hôtel et

s'être photographiée dans le miroir installée dans la cage d'escalier de l'hôtel (étant précisé que pour cette dernière photographie elle était complètement habillée).

Il est ainsi établi que PERSONNE1.) s'est photographiée, sur son lieu de travail et pendant ses heures de travail, dans des poses pour le moins compromettantes alors que sur deux des photographies elle s'adonne à des attouchements moyennant sa propre langue sur ses seins et que sur une troisième photographie, également prise dans la salle des repas de l'hôtel, elle a exhibé ses seins.

L'offre de preuve telle que formulée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. pour établir qu'elle a pu découvrir au travers des documents enregistrés depuis la MEDIA1.) de Madame PERSONNE1.) sur l'ordinateur de l'entreprise que cette dernière s'était photographiée dans des poses charnelles sur son lieu de travail devient dès lors superfétatoire.

Le tribunal note qu'il ressort encore des propres déclarations de PERSONNE1.) qu'elle avait déjà prise une photographie similaire sur son précédent lieu de travail.

Selon l'article L.124-10, paragraphe 2, du code du travail 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 graves procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Caractérisent la faute grave les comportements de nature à nuire au bon fonctionnement de l'entreprise, incompatibles avec celui-ci ou bien encore susceptibles de perturber l'organisation de l'entreprise ou de lui causer un grave préjudice.

Ainsi, les fautes professionnelles de nature à engager la responsabilité de l'employeur, voire à mettre en cause la réputation de l'entreprise, faits de nature à entraîner la perte de confiance de l'employeur, sont considérées comme une faute grave.

Aussi, les manquements professionnels d'un salarié sont-ils constitutifs de faute grave, s'ils sont conscients, réitérés et surtout, lorsqu'ils sont susceptibles d'entraîner des conséquences préjudiciables pour l'employeur.

En l'espèce, la violation des obligations du contrat de travail et des relations de travail est d'une importance telle qu'elle rendait impossible le maintien de l'intéressée dans l'entreprise. L'employeur ne saurait en effet tolérer qu'un(e) salarié(e) se dénude sur son lieu de travail pour des raisons relevant de l'ordre personnel pour se photographier en train de s'adonner à des attouchements sur sa propre personne, partant dans des poses clairement charnelles, de surcroît (du moins en partie) dans des lieux ouverts aux clients, mais encore au reste du personnel. L'employeur ne saurait pas non plus tolérer que ces photographies

soient librement accessibles au reste du personnel. Un risque de réitération des faits ne pouvait d'ailleurs être exclu au vu de la photographie provenant du lieu de travail précédent de la salariée.

Le licenciement pour faute grave est partant justifié; l'examen du reproche lié à une activité commerciale parallèle exercée à partir de son lieu de travail devient dès lors superfétatoire.

Le licenciement devant être déclaré justifié et fondé, il convient de débouter PERSONNE1.) de ses demandes en indemnisation des préjudice matériel et moral lui accru en raison du licenciement argué d'abusif ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité de préavis.

Quant aux indemnités de procédure

PERSONNE1.) avait demandé à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu du sort à réserver à ses demandes, la partie requérante est à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. avait également demandé à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La société défenderesse ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 500 euros le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Quant aux frais et dépens

Conformément aux dispositions de l'article 238 du nouveau code de procédure civile il convient de laisser les frais et dépens de l'instance à charge de la partie requérante.

Par ces motifs

le tribunal du travail de et à 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 en la forme;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi en raison du licenciement argué d'abusif au montant de 298,91 euros;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle augmente sa demande en indemnisation du préjudice moral subi en raison du licenciement argué d'abusif au montant de 15.000 euros;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle demande à entendre dire que le taux de l'intérêt sur les montants à lui allouer sera augmenté de trois points à partir du troisième mois qui suivra la signification du jugement à intervenir;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle augmente sa demande en allocation d'une indemnité de procédure au montant de 2.500 euros;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. de sa demande à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler et le met hors cause;

déboutant de toutes conclusions contraires;

constate la recevabilité de l'augmentation des demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral subi et en paiement d'une indemnité de procédure ainsi que de la demande de PERSONNE1.) à entendre dire que le taux de l'intérêt sur les montants à lui allouer sera augmenté de trois points à partir du troisième mois qui suivra la signification du jugement à intervenir;

dit qu'il n'y a pas lieu d'écarter des débats les fichiers informatiques y compris les photographies dont se prévaut l'employeur;

déclare fondé et justifié le licenciement de PERSONNE1.) intervenu par courrier du 30 juillet 2014;

dit non-fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de préavis et en indemnisation du préjudice tant matériel que moral accru en raison dudit licenciement et en déboute;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure introduite sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et en déboute;

dit fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure à concurrence de 500 (cinq cents) euros;

partant

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à.r.l. de ce chef un montant de 500 (cinq cents) euros;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement;

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

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

*Daniel LINDEN, juge de paix, président,
Jeff JÜCH, assesseur-employeur,
Alain PERSICO, assesseur-salarié,
Thierry THILL, greffier,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Daniel LINDEN, juge de paix, président,
et ont le président et le greffier signé le présent jugement.*