

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI, 7 MARS 2013**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Danielle HAUSTGEN
Raymond SERRES
Guy SCHUBERT

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

X.),

employée, demeurant à L-(...), ayant élu domicile en l'étude de Maître Romain ADAM, demeurant à L-2449 LUXEMBOURG, 5, boulevard Royal,

**PARTIE DEMANDERESSE ORIGINALE,
PARTIE DEFENDERESSE SUR RECONVENTION,**

comparant par Maître Pierre MATRINGE, avocat, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOC.1.),

établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration en fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...),

**PARTIE DEFENDERESSE ORIGINALE,
PARTIE DEMANDERESSE PAR RECONVENTION,**

comparant par Maître Stéphanie JACQUET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 26 octobre 2011.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 24 novembre 2011 à 9 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.

Après quatre remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 31 janvier 2013, 9 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit. Maître Pierre MATRINGE comparut pour la partie demanderesse tandis que Maître Stéphanie JACQUET se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIVIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de et à Luxembourg, en date du 26 octobre 2011, **X.)** a fait convoquer la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** devant ce tribunal aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 7 juin 2011 et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant total de 39.205,50 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle demande encore à voir condamner la société **SOC.1.)** à lui payer le montant de 1.500.- € à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 31 janvier 2013, **X.)** a encore formulé une demande en paiement de dommages et intérêts du chef d'atteinte à sa vie privée d'un montant de 5.000.- € contre la société **SOC.1.)**. Elle a en outre déclaré qu'elle entend renoncer à sa demande en indemnisation de son préjudice matériel. Il y a lieu de lui en donner acte.

A la même audience, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** a demandé reconventionnellement la condamnation de **X.)** à lui payer la somme de 52.940,86 € et elle a encore sollicité sa condamnation à lui payer le montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile. Il y a lieu de lui en donner acte.

FAITS

X.) fait exposer qu'elle a été au service de la société **SOC.1.)** suivant un contrat de travail à durée indéterminée du 31 décembre 2009 avec effet au 4 janvier 2010 en qualité de project manager, consultante en communication et marketing avec un salaire mensuel brut de 2.101,23 euros.

Par un courrier recommandé du 31 mai 2011, elle a démissionné de son poste moyennant le délai de préavis légal d'un mois.

Par un courrier du 7 juin 2011, elle a été licenciée avec effet immédiat.

Le courrier de licenciement est ainsi rédigé:

(...)

Par un courrier du 21 juillet 2011, X.), par l'intermédiaire de son mandataire ad litem, a contesté son licenciement.

MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES

X.) soutient que son licenciement intervenu en date du 7 juin 2011 serait abusif.

Elle critique en premier lieu la lettre de licenciement du 7 juin 2011 quant à la précision des motifs. Elle fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne correspondraient pas à la réalité et seraient dépourvus de tout caractère grave.

Elle conteste enfin dans sa requête le bien-fondé des motifs de licenciement qui serait basé sur des motifs fallacieux.

La requérante fait encore valoir que la lettre de licenciement contiendrait de nombreux faits qui dateraient de plus d'un mois avant son licenciement.

X.) réclame du chef de son licenciement qu'elle considère être abusif une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 4.202,46 euros ainsi que l'indemnisation de son préjudice moral à hauteur de 10.000 euros.

A l'audience du 31 janvier 2013, elle a encore sollicité la condamnation de son ancien employeur à lui payer des dommages et intérêts d'un montant de 5.000 euros pour atteinte à la vie privée alors que l'employeur aurait produit en cause des documents obtenus dans des conditions portant atteinte à sa vie privée.

Enfin, elle demande à voir écarter des débats certaines pièces communiquées en cause par la société employeuse et obtenues en violation de l'article L.261-1 du Code du travail.

La société **SOC.1.)** résiste aux demandes de la requérante et conclut au débouté de celles-ci.

La société **SOC.1.)** estime que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement seraient énoncés de façon suffisamment précis et que ces faits seraient suffisamment graves, justifient le renvoi immédiat de **X.)**.

Elle estime en effet que **X.)** aurait commis un acte de concurrence déloyale en voulant créer avec son époux, associé de la société **SOC.1.)**, **A.)**, une société ayant une activité similaire. Elle aurait tenté de détourner des biens sociaux de la société. **X.)** aurait également divulgué des informations confidentielles et aurait eu un comportement insubordonné.

Par ailleurs, **X.)** aurait été absente à maintes reprises durant l'année 2011.

Afin d'établir sa version des faits, la société **SOC.1.)** a encore, à titre subsidiaire, formulé une offre de prouver par témoins.

Quant aux montants qui sont réclamés par la requérante, la société employeuse conteste les différents chefs de préjudice tant dans leur principe que dans leur quantum.

La société **SOC.1.)** a encore formulé contre **X.)** une demande reconventionnelle sur base de l'article L.121-9 du Code du travail pour le montant de 52.940,86 €.

MOTIFS DE LA DECISION

Demande à voir écarter certaines pièces communiquées par la société SOC.1.):

X.) demande d'une part à ce que soient écartées des débats certaines pièces qu'elle considère être « *tronquées de façon d'induire en erreur* ».

Elle critique notamment que certaines pièces produites seraient désordonnées, respectivement ne seraient pas versées en entier tel un courrier électronique du 18 avril 2011.

Le tribunal tiendra estime qu'il n'est pas nécessaire d'écarter ces pièces des débats alors que la partie requérante ne justifie pas sa demande et que la partie défenderesse a admis qu'il s'agissait d'une simple erreur dans la transmission des pièces par télécopieur.

Il sera néanmoins tenu compte de certaines contestations formulées par la partie requérante par rapport à ces pièces.

D'autre part, **X.)** demande à écarter des débats les pièces suivantes : n°3, 9d, 15 et 16 de la farde I pour défaut de déclaration préalable à la Commission de surveillance de la protection des données, sinon pour détournement de la finalité du traitement des données. Elle demande en outre à écarter l'ensemble des fardes II et III de la partie défenderesse pour atteinte à la vie privée et traitement illicite de données à caractère personnel.

La partie défenderesse s'y oppose.

En l'occurrence, la société **SOC.1.)** a versé en cause un nombre important de courriers électroniques dont certains figurent en annexe de la lettre de licenciement.

L'article L.261-1 du code du travail dispose : « *Le traitement des données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu du 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 :

(...)

2. pour les besoins de la protection des biens de l'entreprise, ou

(...)

5. dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile conformément au présent code ».

En l'espèce la société **SOC.1.)** ne prouve ni que le traitement des données ait fait l'objet d'une notification préalable auprès de la commission nationale pour la protection des données (CNPD) en application de la loi du 2 août 2002 précitée ni que cette dernière ait accordé une autorisation. Par ailleurs, l'utilisation des données à une fin autre que celle initialement prévue est contraire au principe de la loyauté.

Il est de principe que le salarié a droit, même au temps et au 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 par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail.

Le fait d'enregistrer ces données de manière non occasionnelle et d'en déterminer le comportement du salarié est à qualifier de surveillance au sens de l'article 2 de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Ainsi, le traitement des données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail ne peut être mis en œuvre que conformément à la loi précitée et à l'article 261-1 du code du travail.

Les courriers électroniques dont question (annexe « a » de la lettre de licenciement, pièces 15 et 16 de la farde I, farde II, farde III) sont donc à écarter des débats.

Dans un même ordre d'idées, il convient d'écarter des débats la pièce 9d de la farde I des pièces communiquées par la partie défenderesse (relevé détaillé des communications téléphoniques passées par **X.**)).

Quant au licenciement

Aux termes de l'article L. 124-10 du Code de 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 de ceux qui ont réellement provoqué la rupture;
- et elle doit finalement 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 (Cour 19 janvier 1989 Pi. c/ Ga.).

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.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, il faut constater, à la lecture de la lettre du 7 juin 2011, qu'elle manque de la précision requise par la loi et par la jurisprudence.

De plus est, tous les faits reprochés à **X.)**, mis à part un fait qui serait venu à la connaissance de la société **SOC.1.)** en date du 29 mai 2011, sont antérieurs au délai de un mois fixé à l'article L.124-10 (6) du Code du Travail.

Aux termes de l'article L.124-10 (6), « le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués dans un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. Dans le cas où il y a lieu à application de la procédure prévue à l'article L. 124-2, celle-ci doit être entamée dans le délai fixé à l'alinéa 1er du présent paragraphe. »

Toutefois, la lettre de licenciement ne précise pas dans quelles circonstances la société employeuse aurait appris en date du 29 mai 2011 l'existence d'un courrier électronique du 2 février 2011 qui d'ailleurs a été écarté des débats pour les motifs développés ci-avant.

L'offre de preuve de la société **SOC.1.)** doit être déclarée irrecevable alors que la lettre de licenciement contient des motifs énoncés de façon imprécise et se situant en dehors du délai fixé par l'article L.124-10 (6) précité.

Au vu de l'ensemble des éléments ce qui précèdent, le licenciement de **X.)** est à déclarer abusif.

Quant aux montants réclamés:

Indemnité compensatoire de préavis:

L'article L. 124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

Comme le contrat de travail de X.) se serait terminé le 30 juin 2011 suite à sa démission avec préavis, elle a droit au solde de l'indemnité compensatoire de préavis qu'elle n'a pas touché à partir de son licenciement avec effet immédiat en date du 7 juin 2011, en l'occurrence la somme de $23 \times 70,041 = 1.610,94$ euros.

Préjudice moral:

Le montant pour préjudice moral subi par X.) au fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de son ancienneté et des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré et eu égard également à la durée des fonctions assumées auprès de la société employeuse, ex aequo et bono à la somme de 800 euros.

Domages et intérêts pour atteinte à la vie privée :

X.) réclame de ce chef le montant de 5.000 euros étant donné que l'employeur a récupéré les fichiers sur le disque dur de son ordinateur.

La partie défenderesse avait soulevé principalement qu'il s'agirait d'une demande nouvelle et subsidiairement, elle a contesté ces demandes.

En l'espèce, il faut constater que X.) a changé la cause de sa demande en réclamant encore des montants autres que ceux en rapport avec les demandes formulées dans la requête.

Il s'ensuit que cette demande doit être déclarée irrecevable pour constituer une demande nouvelle.

Quant à la demande reconventionnelle:

A l'audience du 31 janvier 2013, la société **SOC.1.)** demande reconventionnellement la condamnation de X.) à lui payer le montant total de 52.940,86 euros.

A l'appui de cette demande, la société **SOC.1.)** fait exposer que X.) aurait de façon répétée manqué à son obligation de loyauté envers elle. Ainsi, celle-ci aurait tenté de démarcher des clients. Ces clients n'auraient ensuite plus honoré leurs factures émises par la société **SOC.1.)**.

La société **SOC.1.)** évalue le préjudice subi à la suite de « *perte de clientèle, arrêt du développement de la société et perte de notoriété* » à la somme de 25.000 euros.

La société **SOC.1.)** verse en cause des factures non honorées de clients qui auraient été démarchés par **X.)** au profit de sa propre société **SOC.2.)**.

Ensuite, la société **SOC.1.)** demande encore la condamnation de **X.)** à lui payer les montants suivants :

- un montant de 750 euros, montant qu'elle facturerait au minimum chaque mois aux clients à titre de droit d'auteur ;
- du fait que **X.)** aurait travaillé pour son compte personnel de mars à juin 2011 et utilisé comme support des créations appartenant à **SOC.1.)** : un montant de 1.500 euros (client **CL.1.)**), un montant de 1.050 euros (client **CL.2.)**), un montant de 3.000 euros (client **CL.3.)**), un montant de 3000 euros (client **CL.4.)**) ;
- un montant de 10.000 euros du chef de la destruction de fichiers sur l'ordinateur mis à la disposition de **X.)** ;
- un montant de 6.000 euros du chef des salaires payés par la société **SOC.1.)** à **X.)** de mars à juin 2011 ;
- un montant de 3.390,86 euros du chef de « frais occasionnés par les fautes graves de cette dernière et des biens matériels lui appartenant à titre de 646,96 euros (i-phone non restitué), 552,95 euros (expertise de l'ordinateur et récupération de fichiers), 2.000 euros (matériel utilisé pour une société concurrente) et 190,95 euros (frais d'huissier).

X.) conteste énergiquement ces demandes.

Aux termes de l'article L. 121-9 du Code de travail, l'employeur supporte le risque engendré par l'activité de l'entreprise et le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave.

Pour que l'employeur puisse voir retenir la responsabilité du salarié, il lui incombe de rapporter dans le chef de celui-ci la preuve soit d'un acte volontaire, soit d'une négligence grave (Cour 17 juillet 1998, n° 20527).

Il incombe à l'employeur d'établir non seulement la réalité des dégâts qu'il entend faire supporter par son salarié, mais encore de rapporter la preuve que ceux-ci sont imputables à un acte volontaire ou à la négligence grave de ce dernier (Cour 06.07.2006, n°30229).

Il convient de relever que l'offre de preuve formulée par la société **SOC.1.)** concerne à la fois les motifs du licenciement avec effet immédiat et la demande reconventionnelle.

Elle est à écarter, dans le cadre de la demande reconventionnelle, pour ne pas être suffisamment précise et pour être dépourvu de tout caractère pertinent et concluant.

Ainsi, dans l'offre de preuve, la société **SOC.1.)** chiffre son préjudice subi à la suite de détournements de clients à 50.000 euros tandis que dans sa demande reconventionnelle, elle chiffre ce préjudice à 25.000 euros.

Il incombe à l'employeur d'établir non seulement la réalité des dégâts qu'il entend faire supporter par son salarié, mais encore de rapporter la preuve que ceux-ci sont

imputables à un acte volontaire ou à la négligence grave de ce dernier (Cour 06.07.2006, n°30229).

En l'espèce, la société **SOC.1.**), pour l'ensemble des postes dont elle réclame reconventionnellement la condamnation de **X.**), reste en défaut d'établir d'une part la réalité des actes commis par son ancienne salariée face aux contestations de celle-ci, de même que lien causal entre ces prétendus actes et les montants réclamés.

Il s'ensuit que la demande est à rejeter.

Indemnité de procédure:

X.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné que la requérante n'a pas établi l'iniquité requise.

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

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à **X.)** de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef d'atteinte à sa vie privée d'un montant de 5.000 euros :

donne acte à **X.)** qu'elle renonce à sa demande en indemnisation de son préjudice matériel;

donne acte la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** de sa demande reconventionnelle;

déclare irrecevable la demande de **X.)** en paiement de dommages intérêts du chef d'atteinte à la vie privée;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de **X.)** intervenu le 7 juin 2011;

déclare fondées les demandes de **X.)** en paiement d'une indemnité de préavis à concurrence de 1.610,94 euros et en indemnisation de son préjudice moral pour un montant évalué à 800 euros;

en conséquence,

condamne la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** à payer à **X.)** la somme de 2.410,94 € (deux mille quatre cent dix euros et quatre-vingt-quatorze cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

déclare non fondées la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** en paiement de dommages intérêts du chef d'atteinte à la vie privée;

déboute X.) et la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure;

condamne la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée du greffier Guy SCHUBERT, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Guy SCHUBERT