

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 15 JANVIER 2018**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Carole BESCH
Ana Paula DA SILVA
Michel DI FELICE
Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

X.),

demeurant à L-(...), (...),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Franck FARJAUDON, avocat, demeurant à Luxembourg,

ET:

SOC1.) SA,

société anonyme, anciennement **SOC1'.**), établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Céline LELIEVRE, avocat, demeurant à Luxembourg,

EN PRÉSENCE DE :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE 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, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-2910 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

PARTIE INTERVENANTE,

comparant par Maître Isabelle GENEZ, avocat, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 24 mars 2016, sous le numéro 247/16.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 2 mai 2016. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 13 décembre 2017 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le tribunal prit alors l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 24 mars 2016, **X.)** a fait convoquer le groupement d'intérêt économique **SOC1'.**), mis en liquidation par décision du 30 juin 2016 et dont les actifs et passifs ont été repris par la société **SOC1.)** SA, devant le tribunal de travail de Luxembourg aux fins de le voir condamner du chef de son licenciement avec effet immédiat du 2 mars 2016 qu'elle qualifie d'abusif, aux montants actualisés suivants:

- indemnité compensatoire de préavis	16.666,67 €
- heures supplémentaires	452,05 €
- dommage matériel	10.000,00 €
- préjudice moral	10.000,00 €

Elle demande à voir augmenter ces sommes des intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

La requérante sollicite en outre la condamnation de la défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500,- €.

Finalement, elle demande à voir assortir le jugement à intervenir de l'exécutoire provisoire.

Par la même requête, la requérante a fait convoquer l'ETAT DU GRAND-DUCHE 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.

Faits

X.) est entrée au service de **SOC1'.**) par contrat de travail du 5 décembre 2013, avec effet au 13 janvier 2014, en qualité de *Finance Department Manager*.

Suivant courrier recommandé du 22 février 2016, elle a été convoquée à un entretien préalable qui s'est tenu le 29 février 2016.

Elle a été licenciée avec effet immédiat par courrier recommandé du 2 mars 2016, ce courrier étant entièrement repris dans la requête.

Le 21 mars 2016, elle a contesté les motifs du licenciement, par l'intermédiaire de son avocat.

Moyens et prétentions des parties

X.) soulève en premier lieu la tardiveté des moyens invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement avec faute grave. Elle soutient ensuite que les motifs ne sont ni réels ni suffisamment graves, de sorte que le licenciement serait en tout état de cause à déclarer comme étant abusif.

La société **SOCL.)** SA de sa part réfute le moyen relatif à la tardiveté des motifs invoqués en soutenant que le délai d'un mois a été suspendu durant la période de maladie de la requérante du 8 janvier au 19 février 2016.

Elle considère que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement sont établis par les pièces et les attestations testimoniales versées et conclut dès lors à la régularité et au bienfondé du licenciement. Elle offre en tout état de cause les faits invoqués dans la lettre de licenciement en preuve par l'audition de témoins. A titre subsidiaire, elle conteste les demandes indemnitaires formulées.

Le licenciement

- *La précision de la lettre de licenciement*

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.).

A la lecture de la lettre du 2 mars 2016, il faut retenir que les trois reproches formulés à l'encontre de la requérante dans le cadre de son licenciement sont indiqués avec suffisamment de précision permettant à la requérante de situer le reproche dans son contexte et de comprendre les fautes lui reprochée.

La lettre de licenciement répond dès lors aux critères de précision énoncés ci-avant.

- *Quant au reproche lié à l'envoi des données confidentielles*

Quant au moyen de tardiveté de l'employeur à invoquer ces faits à la base du licenciement soulevé par X.), il y a lieu de se référer à l'article L.124-10 (6) du Code du travail qui prévoit que l'employeur dispose d'un délai d'un mois à partir de la connaissance de l'acte pour en motiver le licenciement.

Le délai d'un mois est cependant suspendu lorsque l'employeur n'est pas en droit de licencier parce que le salarié bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement.

En effet, l'interdiction de notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, même pour motif grave, pendant son incapacité de travail, ne saurait avoir pour conséquence de priver l'employeur définitivement de son droit de licenciement pour motif grave à défaut d'avoir pu, en raison de la susdite interdiction légale, donc pour des raisons qui ne lui sont pas imputables, procéder à la résiliation du contrat de travail endéans le délai d'un mois à partir des faits qui en constituent la cause ou du jour où il en a eu connaissance, conformément à l'article L.124-10 (6) du code du travail (cf. en ce sens, C.S.J., 29 avril 2004, rôle n° 28170).

Ainsi, le délai d'un mois est suspendu pendant l'arrêt de maladie du salarié et reprend à courir au moment où l'employeur recouvre son droit de licencier.

En l'espèce, compte tenu de l'arrêt de la maladie de la requérante, le délai d'un mois a été suspendu pendant la période du 8 janvier au 19 février 2017.

Par ailleurs, lorsque l'employeur est tenu comme en l'espèce de procéder à un entretien préalable, il suffit que la convocation à cet entretien ait lieu avant l'expiration du délai d'un mois.

Il résulte des éléments du dossier que l'envoi litigieux des emails des 7 et 8 janvier 2016 a été porté à la connaissance de l'employeur le 11 janvier 2017. Compte tenu de la suspension du délai d'un mois jusqu'au 19 février 2017, le délai a bien été respecté par l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable le 22 février 2017.

Quant à la gravité de la faute, est considéré comme constituant un motif grave au sens de l'article L.124-10 (1) du Code du travail, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Un fait isolé grave, du moment qu'il est de nature à ébranler la confiance devant exister entre le salarié et son employeur et basée sur la loyauté des parties est de nature à justifier un congédiement avec effet immédiat (cf. C.S.J., 16 février 2012, no 37306 du rôle).

L'employeur reproche en l'espèce à la requérante d'avoir transmis le 7 janvier 2016 à 10h34 un email à l'adresse inconnue de l'employeur « (...)@hotmail.es » ayant pour objet « passwords » contenant l'ensemble des mots de passe permettant d'accéder aux différents logiciels comptables. L'employeur reproche encore un deuxième envoi d'un email daté du 8 janvier 2016 ayant pour objet « Clôture Comptable 2015 » à l'adresse « (...)@yahoo.fr ».

La requérante admet l'envoi de ces deux emails, mais soutient que contrairement aux reproches formulés dans la lettre de licenciement, il ne s'agissait pas d'une transmission de données à une partie tierce. Affirmant avoir été le destinataire unique de ces deux envois, elle conteste toute divulgation de cette information à des tiers.

Elle soutient que l'accès aux logiciels comptables de son employeur était très sécurisé. Il aurait eu une triple sécurité pour pouvoir accéder à ses données à partir de l'extérieur de l'entreprise. Ainsi, en plus des mots de passe, il fallait avoir un ordinateur spécialement paramétré par le département IT de son employeur pour se connecter depuis l'entreprise ou disposer d'un ordinateur portable spécialement paramétré et un token pour se connecter de l'extérieur de l'entreprise. Elle conteste dès lors que l'envoi des mots de passe ait pu avoir un quelconque risque de violation de la sécurité informatique de son employeur. Elle justifie encore la transmission de ces mots de passe par l'impossibilité de sa part de pouvoir retenir un nombre si important de mots de passe différents.

Il est constant en cause que la société défenderesse est une société de réassurance, soumise au contrôle de la supervision de la commission de Surveillance du Secteur financier et du Commissariat aux Assurances.

Aux termes du code de conduite de l'employeur signé par la requérante, les employés sont soumis au respect de la confidentialité des données notamment relatives aux produits, aux finances et relatives aux fournisseurs et clients. Les employés de la partie défenderesse y sont encore mis en alerte sur le fait qu'il faut protéger les mots de passe informatiques.

Il résulte encore des renseignements fournis à l'audience que l'employeur avait mis à disposition de son personnel tant des ordinateurs fixes que des ordinateurs portables spécialement paramétrés afin de protéger au mieux la confidentialité des données.

Or, en dépit de ces règles relatives à la confidentialité, il résulte des pièces que le 7 janvier 2016, la requérante a envoyé un email mentionnant comme objet explicite « password » et contenant tous ses mots de passe personnels pour pouvoir accéder à 10 bases de données de la société défenderesse. Elle s'est en outre continuée sur une autre adresse privée un courriel du 8 janvier 2016 de son employeur mentionnant comme objet « clôture comptable 2105 » et contenant un résumé sur les « faits qui nous (l'employeur) ont poussé à prendre certaines décisions ». Le contenu de cet email, renvoyant à la démission récente du CFO, n'est toutefois pas versé aux débats, l'employeur se prévalant du caractère confidentiel de cette pièce.

La requérante ne donne aucune explication sur son choix quant aux différentes adresses email privées utilisées et ne justifie pas non plus qu'elle était la seule à y avoir accès.

Ces adresses email externes se situent en dehors des paramètres de sécurité mis en place par l'employeur pour assurer la confidentialité des données internes et de sa clientèle et pour se prémunir au mieux contre des intrusions illégales informatiques. L'envoi de données professionnelles à une adresse email externe, ne disposant pas de la même protection que celle mise en place par l'employeur, constitue une violation des règles de sécurité informatique et partant une violation de l'obligation de confidentialité, et ceci indépendamment de la personne du destinataire.

L'envoi des codes à une adresse email non protégée permettait de neutraliser au moins une des barrières informatiques à l'accès des données confidentielles et constitue dès lors une faute professionnelle dans le chef de la requérante.

La violation par la salariée de son obligation de protéger les codes d'accès ne saurait être excusée par le nombre, même important, des mots de passe à retenir par la salariée, ce d'autant plus qu'il appert à la lecture l'email du 7 janvier 2016 que le choix des différents mots de passe appartenait à la requérante et ne lui avait pas été attribué de façon aléatoire par son employeur.

Il en est de même de la transmission le 8 janvier 2016 par email des données sensibles de l'entreprise vers une messagerie privée, dans la mesure où l'envoi non sécurisé permettait un accès non sécurisé à des données confidentielles par l'extérieur.

Les fautes ainsi commises le 7 et le 8 janvier 2016 sont d'une telle gravité qu'elles ont rendu impossible à elles seules le maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis. Le licenciement pour faute grave se trouve dès lors justifié sans qu'il n'y ait encore lieu d'analyser les autres motifs indiqués dans la lettre de licenciement.

Le licenciement avec effet immédiat du 2 mars 2016 ayant été déclaré justifié, **X.)** doit être déboutée de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de sa demande en indemnisation de préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif.

La demande en paiement des heures supplémentaires

Pour réclamer le paiement de 10 heures supplémentaires, **X.)** soutient qu'elle a travaillé le soir des 24 avril 2014 et 28 avril 2014 pendant 5 heures.

L'employeur conteste cette demande en soutenant que la prestation des heures supplémentaire n'est pas établie.

En ce qui concerne l'existence de la créance du salarié pour heures supplémentaires, la première règle est celle de l'article 1315 du Code civil qui fait supporter la charge de la preuve au salarié. La jurisprudence fait application de cette règle en imposant au salarié, qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures supplémentaires, d'établir non seulement qu'il a effectivement presté ces heures supplémentaires, mais également qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail et de l'accord de son employeur.

Il résulte des pièces versées que l'employeur avait accordé à la requérante l'accès au lieu le 24 avril 2014 après 22.00 heures ; que la requérante a envoyé le 28 avril 2014 à 23.31 heures un email à « Guards » ayant comme sujet « Tonight » et que des frais de taxi pour le travail effectué par la requérante sur le « *closing Q1 2014 work late night* » en avril 2014 lui ont été remboursés pour deux soirées par l'employeur. Ces pièces permettent dès lors d'admettre que la prestation de travail durant deux soirées en avril 2014 a eu lieu suivant accord de l'employeur.

A défaut de justifier avoir payé ces heures de travail et à défaut d'autre contestation plus circonstanciée, la demande de la requérante paraît justifiée et fondée pour le montant réclamé. La demande est dès lors à admettre pour le montant de 452,05 €.

La demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi

Le salarié licencié avec effet immédiat doit non seulement intenter une action contre l'employeur tendant à voir déclarer abusif le licenciement pour être recevable à demander de se voir relever de l'exclusion aux indemnités de chômage inscrite à l'article L.521-4(1) sub 2. du Code du travail, mais encore devra-t-il, en application de l'article L.521-4 (6) du Code du travail, rembourser au Fonds pour l'emploi, si le licenciement est déclaré justifié, tout ou partie, le cas échéant de façon échelonnée, les indemnités de chômage lui versées par provision.

Il résulte des conclusions soumises à l'audience du 13 décembre 2017 au tribunal du travail que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG demande la condamnation de la partie mal fondée au litige à lui régler la somme de 30.219,41 € à titre des indemnités de chômage versées à X.).

Compte tenu du fait que le licenciement avec effet immédiat intervenu le 2 mars 2016 à l'égard de X.) a été déclaré justifié, la demande de l'ETAT est à déclarer fondée pour cette somme.

La salariée demande encore à pouvoir bénéficier de la faculté de modération du montant à rembourser par l'Etat prévue par l'alinéa 6 de l'article L.521-4 du code du travail et sollicite le bénéfice d'un paiement échelonné.

Elle fait valoir qu'elle a été en congé de maternité du 7 avril 2017 au 26 août 2017 à ses propres frais, étant donné que toute indemnisation lui avait été refusée faute d'avoir effectué les cotisations suffisantes en application de l'article 1^{er} points 1) à 5) et 7) du Code de Sécurité sociale.

Il résulte des pièces que les indemnités de chômage ont été payées à X.) de mars 2016 à octobre 2016. Elle ne justifie cependant pas avoir fait des démarches en vue de retrouver un nouvel emploi après septembre 2016 et à part de mentionner qu'elle était en congé de maternité du 7 avril 2017 au 26 août 2017 à ses propres frais, elle ne donne aucune indication quant à sa situation financière pendant la période d'octobre 2016 à avril 2017. Elle n'établit pas non plus sa situation financière actuelle.

Sa demande tendant à la réduction ou à l'échelonnement de sa dette envers l'Etat est partant à déclarer non fondée.

Les demandes respectives des parties en paiement d'une indemnité de procédure

Eu égard à l'issue du litige, la requérante doit être déboutée de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure.

La partie défenderesse reste en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens. Il y a dès lors lieu de rejeter également la demande en allocation d'une indemnité de procédure de la partie défenderesse.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort

- reçoit** la demande,
- déclare** **justifié** le licenciement avec effet immédiat notifié à **X.)** le 2 mars 2016;
- déclare** **non fondées** les demandes de **X.)** en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation de ses dommages matériel et moral du chef de licenciement abusif;
- déclare** **fondée** la demande de **X.)** en paiement des heures supplémentaires à hauteur du montant de 452,05 €,
- condamne** la société **SOC1.) SA** à payer à **X.)** la somme de 452,05 € avec les intérêts légaux à partir du 24 mars 2016 jusqu'à solde,
- déclare** **fondée** la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, contre **X.)** pour la somme de 30.219,41 €;
- condamne** **X.)** à restituer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, la somme de 30.219,41 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande (12 décembre 2017) jusqu'à solde;
- déclare** **non fondées** les demandes de **X.)** et de la société **SOC1.) SA** en paiement d'une indemnité de procédure ;
- condamne** la société **SOC1.) SA** aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Carole BESCH, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.