

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 1341 / 2024
L-TRAV-544/21**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 22 AVRIL 2024

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Joey THIES	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Melissa PEÑA PIRES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 41A, Avenue John F. Kennedy, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B186371, représentée aux fins des présentes par Maître Caroline FORT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Louis BERNS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Procédure

Vu le jugement n° 174/2024 du 15 janvier 2024, ayant notamment dit que la lettre de licenciement du 29 mars 2021 est conforme à l'exigence légale de précision, ordonné une comparution personnelle des parties et porté fixation d'une continuation des débats.

Vu le procès-verbal n° 492/2024 relatif à la comparution personnelle des parties du 7 février 2024.

À l'appel de la cause à l'audience publique du 11 mars 2024, date à laquelle la continuation des débats avait été fixée, l'affaire fut utilement retenue. A cette audience, Maître Melissa PEÑA PIRES se présenta pour le requérant et Maître Caroline FORT comparut pour la partie défenderesse.

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

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement

qui suit :

Objet de la continuation des débats

Le jugement n° 174/2024 du 15 janvier 2024 avait réservé les demandes principales en indemnisation suivantes de PERSONNE1.) suite au licenciement avec effet immédiat du 29 mars 2021 prononcé à son égard, le tout avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête introductive d'instance, annexée audit jugement :

Indemnité compensatoire de préavis	16.206,24 euros
Indemnité de départ	8.103,12 euros
Préjudice matériel	3.739,97 euros
Préjudice moral	10.000,00 euros

À l'audience du 11 mars 2024, PERSONNE1.) réitère l'ensemble de ses demandes.

La société SOCIETE1.) S.A. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Faits et rétroactes

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit du jugement n° 174/2024 du 15 janvier 2024 et du procès-verbal n° 492/2024 relatif à la comparution personnelle des parties du 7 février 2024.

Motifs de la décision

Quant aux moyens de PERSONNE1.) en relation avec les images de vidéosurveillance

La lettre de licenciement du 29 mars 2021 de la société SOCIETE1.) S.A. énonce ce qui suit :

« (...) Sur base de l'autorisation de la Commission nationale pour la protection des données (délibération n°171/2008 du 04 juillet 2008 relative à la demande d'autorisation préalable introduite par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. - SOCIETE2.) en matière de vidéosurveillance), nous avons pris la décision de regarder les images de vidéosurveillance du champ dans lequel se trouve le PC "Réception" aux jours et heures de ces modifications de commande. A ce titre, nous tenons à rappeler que la liste des caméras de vidéosurveillance et leur emplacement au sein du Supermarché de ADRESSE3.) est affichée aux valves, et donc disponible à tout moment pour consultation par l'ensemble du personnel du Supermarché. Sur cette liste, on peut voir que 2 caméras sont situées dans la zone réception des marchandises, zone dans laquelle se trouve le PC "Réception". Suite à la visualisation de ces images, nous avons constaté que la personne effectuant ces modifications de commande n'était autre que vous-même (...) ».

PERSONNE1.) fait valoir que la société SOCIETE1.) S.A. aurait enfreint l'autorisation de la Commission nationale pour la protection des données (ci-après : CNPD), sinon le règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (ci-après : RGPD), notamment en ce que la collecte de données n'aurait pas été autorisée à des fins de sanction de salariés, mais uniquement pour des raisons de sécurité et que le délai de conservation des données aurait été de plus d'un mois. Les images de vidéosurveillance constitueraient dès lors une preuve illégale.

La société SOCIETE1.) S.A. soutient avoir été en droit d'utiliser les images de vidéosurveillance auxquelles se réfère la lettre de licenciement du 29 mars 2021 et de les conserver en vue de leur utilisation dans la présente procédure judiciaire. Il serait « aberrant » qu'elle ne puisse pas s'en prévaloir.

L'article L.124-11 (3) du code du travail dispose qu'« en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur ».

De manière générale, en application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

En l'espèce, il incombe dès lors à la société SOCIETE1.) S.A. d'établir qu'elle a satisfait aux exigences du RGPD et de l'article L.261-1 du code du travail, relatif au traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance dans le cadre des relations de travail.

Or, s'il faut considérer que l'autorisation de la CNPD du 4 juillet 2008 relative à la vidéosurveillance — entre autres — de la zone de réception et de livraison de marchandises du supermarché SOCIETE1.) de ADRESSE4.) n'a pas été affectée par l'entrée en vigueur du RGPD au 25 mai 2018, il demeure que la société SOCIETE1.) S.A. ne prouve pas, devant les contestations émises par PERSONNE1.) lors de la comparution personnelle des parties (point 3.b du procès-verbal n° 492/2024), qu'elle a satisfait à l'obligation d'information lui impartie par le 6^{ème} tiret du

dispositif de l'autorisation susmentionnée de la CNPD du 4 juillet 2008, entrant désormais dans les prévisions des articles 12 et 13 du RGPD, s'agissant de la caméra de vidéosurveillance dont sont issues les images litigieuses.

Il s'ensuit que, devant les contestations de PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) S.A. n'établit pas, tel que requis de sa part, le caractère légal des images de vidéosurveillance dont elle se prévaut à l'appui du licenciement qu'elle a opéré.

Or, dans un procès civil, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi (Cass. fr., ass. plén., 22 déc. 2023, n° 20-20.648).

En présence d'une preuve illicite, le juge doit d'abord s'interroger sur la légitimité du contrôle opéré par l'employeur et vérifier s'il existait des raisons concrètes qui justifiaient le recours à la surveillance et l'ampleur de celle-ci. Il doit ensuite rechercher si l'employeur ne pouvait pas atteindre un résultat identique en utilisant d'autres moyens plus respectueux de la vie personnelle du salarié. Enfin le juge doit apprécier le caractère proportionné de l'atteinte ainsi portée à la vie personnelle au regard du but poursuivi. [En mettant] en balance de manière circonstanciée le droit de la salariée au respect de sa vie privée et le droit de son employeur au bon fonctionnement de l'entreprise, en tenant compte du but légitime qui était poursuivi par l'entreprise, à savoir le droit de veiller à la protection de ses biens, la cour d'appel a pu déduire que la production des données personnelles issues du système de vidéosurveillance était indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur et proportionnée au but poursuivi, de sorte que les pièces litigieuses étaient recevables (Cass. fr. soc., 14 févr. 2024, n° 22-23.073).

En l'espèce, il y a lieu de constater que :

- les images de vidéosurveillance litigieuses ont été captées dans le cadre déjà situé par l'autorisation de la CNPD du 4 juillet 2008, soit depuis plus de 12 ans au moment des faits ayant donné lieu au licenciement,
- PERSONNE1.) était au service de la société SOCIETE1.) S.A. depuis le 7 mars 2005, soit antérieurement à l'instauration de la vidéosurveillance,
- les images de vidéosurveillance litigieuses ne doivent dès lors pas leur existence à une mise en place spécifique pour surveiller un ou plusieurs salariés,
- entre le 15 et le 20 mars 2021, soit dans la période précédant immédiatement la convocation de PERSONNE1.) à l'entretien préalable, puis le licenciement de la requérante, la société SOCIETE1.) S.A. se trouvait confrontée à une répétition de faits de commandes largement excessives de produits, ce qui a légitimement pu l'amener à investiguer sur les origines de ces faits potentiellement vexatoires,
- il résulte des pièces versées que d'abord des créneaux horaires suspects ont été identifiés, pour lesquels les enregistrements de vidéos, entrant dans les prévisions légales, ont été consultés (à partir du 22 mars 2021 pour les faits

suspects du 19 mars 2021), de sorte qu'il ne s'agit en l'espèce pas d'une vidéosurveillance généralisée qui aurait été détournée,

- PERSONNE1.) a été confrontée, lors de son entretien préalable qui s'est tenu le 25 mars 2021 en présence d'un représentant syndical, aux images de vidéosurveillance sélectionnées par la société SOCIETE1.) S.A., et a pu prendre position à cet égard avant l'intervention de son licenciement,
- devant ce fait, la conservation des données ainsi sélectionnées aux fins de leur production en justice à titre probatoire ne soulève pas d'objection du Tribunal au regard des dispositions du RGPD.

Dans les circonstances de l'espèce ainsi exposées, la production des données personnelles issues du système de vidéosurveillance est à considérer comme indispensable à l'exercice du droit à la preuve de la société SOCIETE1.) S.A., inscrit à l'article L.124-11 (3) du code du travail, et proportionnée au but ainsi poursuivi.

La société SOCIETE1.) S.A. est dès lors recevable à se prévaloir à la présente instance des images de vidéosurveillance qu'elle verse aux débats.

Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

En vertu de l'article L.124-10 du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement. Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas *in abstracto* mais *in concreto*, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits (Cour 8^{ème} ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

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

Par conséquent, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

- *Examen du caractère réel des motifs*

PERSONNE1.) fait valoir qu'il n'existerait pas de preuve qu'elle aurait effectivement effectué les commandes excessives litigieuses, que les images de vidéosurveillance versées ne permettraient pas d'identifier ce qu'elle aurait fait, que d'un point de vue informatique il ne lui aurait pas été possible d'effectuer les commandes litigieuses, que la passation de commandes aurait été réservée aux chefs de rayons et qu'elle n'aurait jamais travaillé dans les rayons boulangerie et fruits et légumes, concernés par les commandes excessives.

La société SOCIETE1.) S.A. conclut, en substance, à l'existence de preuves suffisantes du caractère réel des faits imputés à PERSONNE1.), à travers les images de vidéosurveillance conjuguées aux pièces écrites versées par elle.

Le Tribunal relève qu'il est constant aux débats que PERSONNE1.) est visible en action sur les quatre séquences vidéo versées aux débats par la société SOCIETE1.) S.A. Il n'est également pas contesté que l'ordinateur situé à de la réception de marchandises du supermarché SOCIETE1.) de ADRESSE4.) permettait de passer des commandes en recourant à l'utilisateur « User RECEPT64701 » et à un mot de passe à la disponibilité de tous les salariés.

L'analyse des pièces versées, y compris des vidéos enregistrées par les caméras de surveillance, permet d'établir la synthèse suivante :

	Faits du 19 mars 2021	Faits du 20 mars 2021	Faits du 15 mars 2021
<i>Commande initiale</i>	Par « User CHEF64701 »	Par « User RECEPT64701 »	Par « User RECEPT64701 »
<i>Modification de la commande</i>	Par « User RECEPT64701 » à 15:18:06 heures.	Par « User RECEPT64701 » à 15:42:57 heures.	Par « User RECEPT64701 » à 13:03:00 heures.
<i>Renseignements tirés des images de vidéosurveillance</i>	PERSONNE1.) se trouve au PC de la réception de marchandises au moment de la modification et quitte l'endroit à 15:18:24 heures.	PERSONNE1.) se trouve au PC de la réception de marchandises au moment de la modification et quitte l'endroit à 15:43:11 heures.	PERSONNE1.) se trouve au PC de la réception de marchandises au moment de la modification et quitte l'endroit à 13:03:36 heures.
<i>Étendue de la modification reprochée à PERSONNE1.) aux termes de la lettre de motifs</i>	30 colis de « Pain Bio Epautre » au lieu de 1 ; 20 colis de « Pain Harrys Extra Moelleux » au lieu de 1 ; 20 colis de « SOCIETE1.)	50 colis de « Pains Pitta » au lieu de 1 ; 50 colis de « Bio Pain Trio » au lieu de 1 ; 50 colis de « Wraps original » au lieu de 1.	20 colis « McCain Airfiyer Frites » au lieu de 1.

	Gaufres de ADRESSE5.) » au lieu de 1.		
--	---	--	--

La société SOCIETE1.) S.A. établit encore que, contrairement aux affirmations de PERSONNE1.), que cette dernière avait bien les capacités de passer des commandes (voir, l'exemple versé d'une commande passée le 25 janvier 2021, soit moins de deux mois avant les faits litigieux) et, vu que l'utilisateur « User RECEPT64701 » et son mot de passe étaient à la disponibilité de tous les salariés, elle avait également l'occasion de le faire, quand bien même qu'elle n'eût habituellement pas été affectée aux rayons concernés par les commandes litigieuses.

C'est encore à tort que PERSONNE1.) reproche, dans les circonstances ainsi mises en exergue, à la société SOCIETE1.) S.A. de ne pas avoir considéré la possibilité d'interférence d'autres utilisateurs, étant donné qu'il est des plus improbables, voire même à exclure, qu'à trois reprises en l'espace de seulement quelques jours, des commandes astronomiques et dénuées de tout sens aient pu être passées par un autre salarié avec l'utilisateur « User RECEPT64701 » au moment où PERSONNE1.) l'utilisait également au PC de la réception de marchandises.

À cela s'ajoute que les explications données par PERSONNE1.) quant à son action visible sur les images de vidéosurveillance (« soit je regardais un renseignement pour un client pour un produit recherché, soit j'ai encodé de la marchandise des fournisseurs, soit je faisais les prix pour changer les étiquettes ») ne sont pas crédibles, dans la mesure où il résulte des débats, d'une part, que pour les renseignements à dispenser aux clients, d'autres appareils informatiques étaient à disposition des salariés et, d'autre part, que les images en question ne permettent pas de déceler ni marchandise à encoder par PERSONNE1.), ni étiquettes qu'elle aurait changé.

De surcroît, il résulte de l'attestation testimoniale de la directrice du supermarché SOCIETE1.) de ADRESSE4.), PERSONNE2.), que « lors de l'entretien [préalable au licenciement] avec Mme PERSONNE1.), le 25.03., elle a tout le long nié les faits, hors, le moment où elle nous a dit, je cite : "(...) je ne me souviens peut-être plus, je suis malade, je prends des forts médicaments, je ne sais même plus ce que j'ai fait hier soir" (...) ». Si PERSONNE1.) soutient présentement avoir été mise sous pression lors de l'entretien préalable au licenciement, il est un fait qu'elle y était assistée par un représentant syndical et ne produit pas d'éléments de preuve à l'appui de ladite affirmation.

Finalement, quant au *cui prodest*, il est décelable dans le fait qu'il résulte des pièces versées aux débats par PERSONNE1.) que cette dernière se dit confrontée « dès le début » de son engagement en 2005 auprès de la société SOCIETE1.) S.A. à « une ambiance de travail très insatisfaisante, au point de ressentir envers [sa] personne des injustices, des harcèlements, des moqueries, des menaces, ainsi que des violences psychique et physique » (cf. ses déclarations dans sa plainte pénale du 1^{er} mars 2022), de sorte que les faits lui reprochés aux termes de la lettre de licenciement peuvent être considérés comme une réaction nourrie par la rancœur envers son environnement de travail auprès de la société SOCIETE1.) S.A.

À titre de conclusion des développements qui précèdent, la société SOCIETE1.) S.A. établit un ensemble d'indices graves, précis et concordants qui emporte la conviction

du Tribunal quant à la réalité des motifs imputés à PERSONNE1.) aux termes de la lettre de licenciement du 29 mars 2021.

- *Examen du caractère sérieux des motifs*

PERSONNE1.) fait valoir qu'en 16 ans au service de la société SOCIETE1.) S.A., elle n'aurait jamais écopé d'avertissement, mais, au contraire, elle aurait même bénéficié d'une augmentation de ses heures de travail en 2008 de 32 à 40 heures, ainsi que d'une augmentation de salaire en 2016.

La société SOCIETE1.) S.A. soutient que les commandes excessives lui auraient causé un préjudice financier de 4.987,42 euros, auquel s'ajouteraient des pertes de primes et un surplus de travail pour les salariés concernés.

Le Tribunal constate que les modifications de commandes effectuées par PERSONNE1.) ont eu pour effet des livraisons de quantités astronomiques de produits, se situant entre 20 et 50 fois les quantités réellement nécessitées et initialement commandées.

Le préjudice financier est établi à suffisance, tout comme, d'emblée lorsque les commandes litigieuses sont intervenues, les inquiétudes des salariés quant à l'impact sur leur prime dite « *shrink* » (cf. courriel interne : « *soit 210 pains..nous en vendons 1 par jour en moyenne -> donc tout pour jeter -> shrink !!!* »).

Au vu du caractère pernicieux, voire gratuit, dont se trouvent empreints les faits établis par la société SOCIETE1.) S.A., qui ne se trouve en l'occurrence par énervé par l'ancienneté de service de 16 ans de la salariée, il y a lieu de retenir que la société défenderesse était en droit d'affirmer, dans la lettre de licenciement avec effet immédiat du 29 mars 2021, que « *l'ensemble des événements et des comportements décrits ci-dessus nous a donc conduits à perdre irrémédiablement toute la confiance que nous vous portions et qui est indispensable à la poursuite de toute relation de travail* ».

Dans les conditions ainsi exposées, les motifs se trouvant à la base du licenciement sont, outre le fait d'être réels, également à considérer comme sérieux, de manière à ce que le licenciement pour faute grave prononcé le 29 mars 2021 soit à déclarer justifié.

Quant aux demandes indemnitaires

Dans la mesure où le licenciement avec effet immédiat du 29 mars 2021 était justifié, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ, ainsi qu'en indemnisation des préjudices matériel et moral dont elle se prévaut.

Accessoires

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

PERSONNE1.) n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Au vu de l'envergure du litige, la demande de la société SOCIETE1.) S.A. en allocation d'une indemnité procédure est, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 500 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Demande en exécution provisoire*

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire du présent jugement ; au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu de la prononcer.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

statuant en continuation du jugement n° 174/2024 du 15 janvier 2024,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit justifié le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société SOCIETE1.) S.A. en date du 29 mars 2021 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ, ainsi qu'en indemnisation des préjudices matériel et moral dont elle se prévaut,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE1.) S.A. une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière