Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatorze juin deux mille douze.

Numéro 36374 du rôle

Présents:

Charles NEU, premier conseiller, président,
Ria LUTZ, conseiller,
Brigitte KONZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLE de Luxembourg du 5 juillet 2010,

comparant par Maître Alex PENNING, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) la société anonyme B S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GALLE,

comparant par Maître Patrick WEINACHT, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit GALLE,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 1er décembre 2011.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail le **15 juin 2009**, A a introduit une action en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail devant le tribunal du travail et a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG.

Le 1er décembre 2006, A a été engagé en qualité de « responsable ISO / PER4 pays et projets », par la société anonyme E SA, actuellement la société anonyme B SA et a été licencié avec effet immédiat le 24 avril 2009.

Le salarié a sollicité la condamnation de l'employeur à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de deux mois d'un montant de 7.891,98 €, une indemnité pour dommage matériel de 25.000 €, une indemnité pour dommage moral de 10.000 € et les primes des années 2008 et 2009 d'un montant de 10.000 €, soit un total de 52.891,98 €.

Il a renoncé à l'indemnité pour congés non pris et avait sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 €.

Le salarié n'a pas contesté les faits, qualifiés de fraude qualité, lui reprochés dans la lettre de licenciement en tant que telle, mais leur ampleur. Il a déclaré qu'il n'en a pas été l'instigateur, mais qu'il a contribué à les mettre en place à la demande expresse de sa hiérarchie. Il a soutenu qu'il ne pouvait dénoncer cette pratique à personne, du fait que toute l'hiérarchie de l'époque était impliquée. Il a cité, comme

preuve de sa bonne foi, le courriel du 30 mars 2009, dans lequel il dénonçait les faits incriminés au nouvel administrateur-délégué. Il a soutenu que d'autres salariés et responsables, impliqués dans la même fraude, n'avaient pas été sanctionnés et que, par ailleurs, la fraude qualité continuait toujours à être pratiquée sous d'autres formes.

Le salarié a conclu, en droit, que les motifs du licenciement allégués n'étaient pas énoncés avec précision dans la lettre recommandée et que l'employeur était forclos à les invoquer du fait qu'il en avait connaissance depuis fin 2008, tel que certifié dans les attestations testimoniales versées de C et d'D. Il a soutenu, enfin, que les motifs allégués ne constituaient pas une faute grave.

Quant aux primes réclamées, A a prétendu au titre de l'année 2008 à un montant d'au moins 8,72 % du salaire brut annuel conformément au décompte de janvier 2009 communiqué par l'employeur. Il a contesté qu'un seuil de rémunération variable de 14 %, allégué par l'employeur, avait été fixé contractuellement.

L'employeur a conclu au bien-fondé du licenciement pour faute grave et au rejet de la demande. Il a soutenu que les pratiques frauduleuses mises en place par l'ancienne direction étaient contraires au code de déontologie du groupe et que A aurait non seulement dû refuser d'y participer, mais qu'il aurait encore dû les dénoncer à la direction du groupe à Boulogne-Billancourt. Il a déclaré que le nouvel administrateur-délégué ignorait leur but inavoué, celui de remplir les critères de qualité en vue de toucher une rémunération variable sur l'année, et leur ampleur, leur conférant le caractère de faute grave, jusqu'à ce que le rapport d'audit de la direction du groupe lui avait été transmis en date du 13 avril 2009. Il a considéré que les fautes en rapport à la fraude qualité étaient imputables au salarié indépendamment des instructions de sa hiérarchie et de l'implication d'autres salariés et a offert en preuve les faits reprochés au salarié.

L'employeur a encore soutenu que le licenciement était intervenu dans le mois qui avait suivi la connaissance des faits et conclut au rejet du moyen tiré de la forclusion à invoquer les motifs.

Quant aux primes réclamées, l'employeur a soutenu que A n'a pas atteint le seuil d'engagement de la rémunération variable, fixé à 14 % en 2008, et qu'il ne faisait plus partie de l'effectif en 2009.

En ordre subsidiaire, pour autant que le licenciement serait déclaré abusif, l'employeur a contesté les montants réclamés à titre de dommages moral et matériel. Il a souhaité que l'ancienneté et les démarches jugées insuffisantes du salarié pour rechercher un nouvel emploi soient prises en compte pour réduire les prétentions du salarié.

L'ETAT a demandé que la partie qui succomberait soit condamnée à lui rembourser les indemnités de chômage d'un montant de 4.570,54 €, avancées au salarié pendant les mois de mai et juin 2009, avec les intérêts légaux tels que de droit.

Par jugement du **26 mai 2010** le tribunal de travail a déclaré la requête non fondée, partant en a débouté; a déclaré la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG fondée à l'encontre de A et l'a condamné à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, la somme de 4 570,54 €, avec les intérêts légaux à partir du jour des décaissements jusqu'à solde ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal a retenu que les motifs de licenciement débattus à l'audience correspondent à ceux communiqués au salarié dans la lettre de licenciement du 24 avril 2009 et sont suffisamment précis pour permettre au tribunal d'en apprécier la pertinence.

Le tribunal a retenu qu'en l'espèce, la connaissance exhaustive des faits remontait à la transmission du rapport d'audit du 13 avril 2009. Le licenciement pour faute grave était dès lors intervenu avant le délai de forclusion prévu à l'article L.124-10.(6) du code du travail.

Le tribunal du travail, pour retenir que la résiliation du contrat de travail pour motifs graves est justifiée, a estimé qu'en tant que représentant de la direction A occupait un poste à responsabilité, qu'il s'était volontairement écarté de sa mission, telle que définie dans le descriptif de fonction. Les faits précités sont préjudiciables pour l'employeur, qui en tant que personne morale perd toute crédibilité au sein du groupe dont il fait partie, et compromettent la certification ISO 9001 de l'employeur ; ils ont constitué des fautes graves qui rendent immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Le tribunal en a conclu que A ne peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis, les préjudices matériel et moral sont sans relation causale avec le licenciement intervenu.

En ce qui concerne les primes de fin d'année, le tribunal a estimé qu'il appartient au salarié qui prétend au paiement de la prime de rapporter la preuve des conditions d'octroi. A défaut de tout élément permettant le calcul du pourcentage de rémunération variable, la prétention du salarié a été déclarée non fondée tout comme celle relative à l'indemnité de procédure.

Par exploit du **5 juillet 2010,** A a régulièrement interjeté appel contre ce jugement ; il ne maintient plus le moyen quant à l'imprécision des motifs du
licenciement et demande à la Cour par réformation du jugement entrepris, à titre principal, de déclarer la société B SA forclose à invoquer le motif figurant dans la lettre de licenciement du 24 avril 2009 et de dire à titre subsidiaire que le

licenciement serait abusif pour ne pas reposer sur des motifs réels et sérieux. A demande par réformation de condamner l'employeur à lui payer le montant total de 44.309 € (une indemnité compensatoire de préavis de deux mois d'un montant de 7.891,98 €, une indemnité pour dommage matériel de 26.418 €, une indemnité pour dommage moral de 10.000 € et les primes des années 2008 et 2009 d'un montant de 6.575,38 €.).

Il demande encore par réformation du jugement critiqué de le décharger de la condamnation à l'égard de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG ainsi que de condamner la société B SA aux frais des deux instances avec distraction au profit de son mandataire, ainsi qu'à une indemnité de procédure de 3.000 €.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG demande que la partie qui succombe soit condamnée à lui rembourser les indemnités de chômage d'un montant de 4.570,54 €, avancées au salarié pendant les mois de mai et juin 2009, avec les intérêts légaux tels que de droit.

La société B SA demande la confirmation du jugement entrepris et en cas d'infirmation elle conteste les montants réclamés dans leur principe et leur quantum. Elle réclame encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 €.

Dans ses conclusions notifiées le 9 septembre 2011, la société B SA, en raison des contestations de A au sujet de sa connaissance personnelle du code de déontologie du groupe Renault, formule à titre subsidiaire une offre de preuve pour établir qu'en tant que responsable qualité (CSI) A a participé aux réunions du comité de direction.

La Cour se rapporte à la relation des faits et des circonstances de la cause correctement et exhaustivement faite par le tribunal du travail pour la faire sienne dans son intégralité.

<u>La régularité du licenciement avec effet immédiat et la forclusion à invoquer les motifs de licenciement :</u>

A demande à la Cour par réformation du jugement entrepris, à titre principal, de déclarer la société B SA forclose à invoquer le motif figurant dans la lettre de licenciement du 24 avril 2009 et de dire que le licenciement serait par conséquent abusif.

Tout manquement à la mission impartie au salarié constitue certes une faute, mais pas nécessairement un motif grave rendant définitivement et immédiatement

impossible le maintien des relations de travail. La gravité des fautes imputables au salarié doit être appréciée compte tenu des circonstances.

En l'espèce A, a agi avec l'appui et la tolérance de son ancienne direction, et a été le seul à être sanctionné par un licenciement avec effet immédiat par la suite par la nouvelle direction, à laquelle il a dénoncé la fraude qualité, ce qui a entraîné une enquête et un rapport d'audit sur l'ampleur de cette fraude.

Au vu de ces circonstances très particulières, la Cour estime, que les faits à la base de son licenciement, reconnus par A qui en a cependant minimisé l'ampleur, ne revêtent pas la gravité suffisante pour justifier son licenciement avec effet immédiat, même s'il y a lieu de retenir avec les juges de première instance que la fraude perpétrée par A en sa qualité de « chef système ISO » représentant la direction en cette qualité et occupant un poste à responsabilité, en jouant un rôle actif dans le détournement des procédures de qualité, qu'il s'est volontairement écarté de sa mission, et ce comportement a été préjudiciable pour l'employeur au sein du groupe dont il fait partie, et a compromis la certification ISO 9001 de l'employeur.

Ces faits constituent des manquements au descriptif de sa fonction par la société B SA et auraient pu justifier le cas échéant de la part de l'employeur un avertissement respectivement un licenciement avec préavis.

Le recours à l'offre de preuve présentée en instance d'appel par la société B SA s'avère dès lors superfétatoire.

Cependant, A était membre de la direction et responsable, ce qui permet de présumer en dépit des dénégations de l'employeur, qu'en ces qualités il était tenu dans une certaine mesure de suivre les instructions respectivement de mettre en vigueur les décisions collectives de la direction. Le fait que A ait dénoncé les faits à la nouvelle direction sans les avoir dénoncé auparavant à la maison-mère, n'efface pas le caractère fautif du comportement du salarié, mais en diminue la gravité.

Par ailleurs, en agissant de la sorte, A a certes exposé la société B SA à une perte de crédibilité au sein du groupe, perte néanmoins relative du fait de l'accord et de l'appui de la direction antérieure.

Enfin, il y a lieu de tenir compte de l'ancienneté du salarié, dont aucun antécédent disciplinaire n'est établi, ce qui aurait dû inciter l'employeur à davantage de modération dans le cadre des poursuites disciplinaires.

Au vu de l'ensemble de ces circonstances, les faits reprochés au salarié ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement est partant abusif.

Il s'en suit que le jugement entrepris est à réformer à cet égard, la question de la forclusion à invoquer les motifs de licenciement ne se posant plus à l'heure actuelle.

L'indemnisation

A demande par réformation du jugement déféré de condamner l'employeur à lui payer en tout le montant total de 44.309 € à savoir une indemnité compensatoire de préavis de deux mois d'un montant de 7.891,98 €, une indemnité pour dommage matériel de 26.418 €, une indemnité pour dommage moral de 10.000 € et les primes des années 2008 et 2009 d'un montant de 6.575,38 €.

L'employeur conteste les montants réclamés à titre de dommages moral et matériel. Il souhaite que l'ancienneté et les démarches jugées insuffisantes du salarié pour rechercher un nouvel emploi soient prises en compte pour réduire les prétentions du salarié.

L'indemnité compensatoire de préavis

L'indemnité compensatoire de préavis du salarié, dont l'ancienneté est inférieure à cinq ans, est de deux mois.

Le salarié a perçu en mars 2009, un salaire brut mensuel de 3.414,53 euros, de sorte que l'indemnité compensatoire de préavis s'établit à 2 x 3.414,53 = 6.829.06 – 3.262 (indemnités de chômage touchées en mai et juin) = 3.567 euros.

Le dommage matériel

Seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement est indemnisable. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un emploi à peu près équivalent, A étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

En l'espèce, dès le mois d'avril 2009, A a postulé sans succès auprès de plusieurs employeurs. Il a été employé pour un salaire initial de 2.400 indice 702,29 au

Centre de Recherche Public Henri Tudor, en qualité de chercheur, suivant contrat à durée déterminée du 15 juillet 2009 au 30 novembre 2009, contrat auquel il a été mis fin d'un commun accord sur sa demande du 18 novembre 2009. Il a touché des indemnités de chômage brut du 20 mai 2009 au 14 juillet 2009, tel qu'il ressort du décompte de l'administration de l'emploi que le salarié a reçu, de mai à juillet 2009, des indemnités de chômage brutes d'un montant 4 570,54 € accordées par ordonnance du président du tribunal du travail du 15 juillet 2009.

Eu égard au fait que A a trouvé un nouvel emploi déjà en avril 2009, qu'il se voit accorder une indemnité de préavis de 2 mois, A n'a pas établi un préjudice matériel en relation causale avec le licenciement intervenu.

Il s'en suit que le premier jugement est à confirmer à cet égard.

Le dommage moral

Pour la fixation de l'indemnité pour dommage moral, il y a lieu de tenir compte, d'une part, des circonstances du licenciement et, d'autre part, des propres fautes du salarié.

Compte tenu de ces éléments, il y a lieu de fixer, par réformation du jugement déféré, le dommage moral à la somme de 1.500 euros.

Les primes de fin d'année

Comme l'ont retenu à juste titre les premiers juges, il ressort, du barème de calcul de la rémunération variable pour l'année 2008, que les critères de qualité constituent la principale clé pour calculer les primes de fin d'année, qui peut s'élever jusqu'à 20 % du salaire annuel brut.

La fraude qualité perpétrée par A, constitue donc la base pour le calcul de la rémunération variable et des primes de fin d'années, base qui en vertu de ce qui précède est fausse, de sorte qu'à défaut d'éléments permettant à la Cour, de déterminer la base exacte pour le calcul de cette prime et comme il découle des pièces versées que A n'a pas atteint le niveau requis pour avoir droit à cette prime, il y a lieu de confirmer le juges de première instance, par adoption des motifs, en ce qu'ils l'ont débouté de cette demande tant pour l'année 2008 que pour l'année 2009.

Le recours de l'ETAT

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG demande que la partie qui succombe soit condamnée à lui rembourser les indemnités de chômage d'un montant de 4.570,54 €, avancées au salarié pendant les mois de mai et juillet 2009, avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il y a lieu, par réformation du jugement entrepris, de condamner la société B SA à rembourser le montant de 3.262 € correspondant à la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis à l'ETAT et de débouter pour le surplus.

L'indemnité de procédure

Chacune des parties demande l'allocation d'une indemnité de procédure en instance d'appel et conteste l'indemnité de procédure réclamée par la partie adverse.

Vu le sort réservé au présent litige, il y a lieu d'admettre la demande de l'appelant en obtention d'une indemnité de procédure en première instance de 1000 € et ce par réformation du jugement entrepris et en instance d'appel pour le montant de 1.500 €, demandes qui sont fondées alors qu'il serait inéquitable pour lui de supporter des frais non compris dans les dépens.

Compte tenu de l'issue du litige en instance d'appel, il y a partant lieu de déclarer la demande de la société B SA non fondée et de la rejeter pour ces motifs.

Le jugement entrepris est à confirmer pour le surplus.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat chargé de la mise en état,

déclare l'appel recevable,

dit l'appel partiellement fondé ;

réformant :

dit que le licenciement est abusif ;

condamne la société B SA au paiement à A de la somme de 3.567 € à titre d'indemnité de préavis ;

partant condamne la société B SA à payer à A la somme de 1.500 € à titre de préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

dit la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du fonds pour l'emploi, fondée à l'encontre de la société B SA ;

partant,

condamne la société B SA à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du fonds pour l'emploi, la somme de 3.262 €, avec les intérêts légaux à partir du jour des décaissements jusqu'à solde ;

déboute pour le surplus ;

décharge A de la condamnation intervenue ;

condamne la société B SA à payer à A une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance ;

confirme pour le surplus le jugement du 26 mai 2010 ;

rejette la demande basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile formulées en première instance et instance d'appel par la société B SA;

condamne la société B SA à payer à A une indemnité de procédure pour l'instance d'appel de 1.500 € ;

condamne la société B SA aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Alex PENNING, sur son affirmation de droit.