Arrêt N° 26/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du seize février deux mille dix-sept.

Numéro 39615 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à B-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Cathérine NILLES de Luxembourg du 10 janvier 2013,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Nadine CAMBONIE, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société à responsabilité limitée B s.à r.l., anciennement B1 S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

appelante par incident,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 10 janvier 2017.

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

Par arrêt du 15 octobre 2015 la société B sàrl (ci-après la société B) a été admise à prouver par attestations testimoniales les faits par elle offerts en preuve repris dans le dispositif de l'arrêt et tendant à établir qu'après avoir annoncé l'intention de quitter son emploi, A a constamment changé sa position et a fini par tenir des propos irrespectueux et désinvoltes à l'égard de son employeur.

Le salarié fait valoir que les attestations versées en cause par la société B ne prouvent pas les fautes invoquées par la société, mais permettent, au contraire, de retenir qu'il a été licencié pour avoir refusé une rupture d'un commun accord de son contrat de travail.

Le licenciement serait partant à déclarer abusif.

L'employeur, de son côté, soutient que les attestations testimoniales établissent les faits exposés dans sa lettre de motivation qui, d'après lui, justifient un licenciement avec préavis.

Il résulte de l'attestation testimoniale de C, associé responsable du département « Advisory and Consultancy » à l'époque des faits, que c'est effectivement A qui a initié des discussions quant à son avenir professionnel à Luxembourg alors qu'il envisageait un retour en Belgique.

Il résulte encore de l'attestation de D que lors des négociations quant à la fin du contrat de travail, les positions discutées préalablement entre parties ont été remises en cause par les revendications croissantes du salarié qui a imputé la cause de ses difficultés avec l'administration fiscale belge à la société B.

Il en résulte également qu'A lui a demandé de ne plus lui envoyer des mails à ce sujet *« qu'il nierait le cas échéant sur ce qui pourrait lui causer préjudice ».*

D atteste encore qu'A, qui avait exprimé le désir d'être licencié alors que la société B penchait plutôt vers une résiliation d'un commun accord, a finalement indiqué lors d'une nouvelle rencontre le 21 janvier 2011 avec C, E et elle-même, qu'il ne voulait pas être réduit aux mêmes conditions qu'un chômeur en Belgique et qu'il préférait reprendre son travail. D ajoute que le salarié a, au cours de cette entrevue,

précisé « *qu'il mettrait tout en œuvre pour obtenir gain de cause et que B perdrait toujours* ».

Elle confirme finalement que lors de la réunion suivante entre les mêmes parties en date du 26 janvier 2011, le salarié a indiqué qu'il avait contacté un avocat et que la société B allait recevoir un courrier recommandé quant au règlement de ses problèmes fiscaux en Belgique.

C confirme également dans son attestation les changements d'approche d'A qui, après maintes discussions, ne voulait finalement plus être licencié, mais rester auprès de la société B. Tout comme D, C relate l'intention du salarié d'attaquer la société B en remboursement des impôts qu'il devait payer en Belgique.

Les changements de position d'A quant à la fin de son contrat au cours des négociations qu'il avait lui-même initiées et les propos revendicatifs désinvoltes, voir menaçants, exprimés à l'égard de l'employeur tel que ci-avant relatés sont de nature à faire perdre toute confiance de celui-ci en son salarié-directeur et justifient un licenciement avec préavis.

Par réformation du jugement entrepris, le licenciement avec préavis du 24 février 2011 est donc à déclarer régulier et justifié.

Il s'ensuit que la demande en paiement de dommages-intérêts pour le préjudice moral subi formulée par A est à déclarer non fondée.

Le tribunal de première instance est, dès lors à confirmer à cet égard, bien que pour d'autres motifs.

La juridiction de première instance est encore à confirmer en ce qu'elle a rejeté les demandes respectives de parties en allocation d'une indemnité de procédure, faute par elles d'avoir prouvé l'iniquité requise.

Eu égard à l'issue du litige, la demande d'A en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est également à déclarer non fondée.

La société B n'établissant pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens, sa demande sur base de l'article 240 du NCPC formulée pour l'instance d'appel est à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

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

statuant en continuation de l'arrêt du 15 octobre 2015,

déclare l'appel incident de la société B relatif à la régularité du licenciement fondé,

par réformation :

dit que le licenciement avec préavis du 24 février 2011 est justifié,

confirme pour le surplus le jugement entrepris,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.