Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 42/26 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Numéro CAL-2023-00800 du rôle

Audience publique du vingt-trois avril deux mille vingt-six

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, premier conseiller,
Stephanie MENDES, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Max GLODÉ, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, en date du 17 juillet 2023,

comparant par Maître Donald VENKATAPEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le no NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GLODÉ du 17 juillet 2023,

comparant par Maître Philippe-Fitzpatrick ONIMUS, avocat à la Cour, demeurant 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'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimée aux fins du susdit exploit GLODÉ du 17 juillet 2023,

comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par un contrat de travail à durée indéterminée, conclu avec effet au 1er octobre 2016, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après la société SOCIETE1.)), en qualité de « *Managing Director for Vehicle Sales & Marketing* ».

Par lettre datée du 21 août 2019, il a été licencié avec un délai de préavis de deux mois, commençant à courir le 1er septembre 2019 et prenant fin le 30 octobre 2019, avec dispense de prestation de travail.

Par lettre recommandée datée du 21 août 2019, PERSONNE1.) a demandé les motifs de son licenciement.

L'employeur lui a fait parvenir lesdits motifs par lettre recommandée datée du 20 septembre 2019.

Par un courrier du 4 novembre 2019, émanant de son mandataire *ad litem*, PERSONNE1.) a fait contester les motifs de son licenciement.

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 3 novembre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu en date du 21 août 2019 et condamner à lui payer les montants suivants, outre les intérêts légaux :

* réparation pour dommage matériel : 361.700,20 euros + p.m.
* réparation pour dommage moral : 27.000,74 euros
* indemnité pour jours de congés non pris : 26.560,83 euros
* bonus pour l'année 2019 : 54.001,48 euros

PERSONNE1.) a encore réclamé l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience du 27 janvier 2022, PERSONNE1.) a renoncé à sa demande en paiement d'une indemnité pour jours de congé non pris et à sa demande relative au bonus pour l'année 2019.

A l'audience du 10 février 2022, la société SOCIETE1.) a demandé, à titre reconventionnel, la condamnation de PERSONNE2.) à lui payer une indemnité de procédure de 10.000 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg (ci-après l'ETAT), agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a déclaré exercer le recours prévu par l'article L.521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancées à PERSONNE1.).

Aux termes de ses conclusions écrites, l'ETAT a demandé, de ce chef, la condamnation de l'employeur à lui payer la somme de 33.526,99 euros avec les intérêts légaux tels que de droit.

Selon le requérant, les motifs de son licenciement seraient imprécis et ne correspondraient pas à la réalité outre qu'ils ne seraient pas d'une gravité suffisante.

Le licenciement en cause serait dès lors à considérer comme abusif.

La défenderesse concluait au rejet de la demande en faisant valoir que les motifs indiqués seraient suffisamment précis au regard des exigences légales et qu'ils seraient en outre réels et sérieux.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, la défenderesse présentait une offre de preuve par témoins.

La société SOCIETE1.) contestait d'autre part les dommages invoqués à l'appui des demandes en réparation.

A la suite d'un jugement du 28 avril 2022 ayant ordonné l'audition de témoins au sujet d'une offre de preuve formulée par la défenderesse, le tribunal du travail a, par jugement rendu le 1er juin 2023, déclaré le licenciement de PERSONNE2.) justifié et débouté ce dernier en conséquence de ses demandes en réparation des préjudices matériel et moral.

Pour statuer ainsi, le tribunal a considéré que la plupart des reproches adressés au requérant avaient été prouvés par des déclarations testimoniales et qu'eu égard à l'importance de la fonction du requérant au sein de la société SOCIETE1.) et de sa faible ancienneté, les faits établis étaient « *de nature à ébranler définitivement toute confiance de l'employeur en son salarié* ».

Par exploit d'huissier de justice signifié en date du 17 juillet 2023 PERSONNE2.) a régulièrement relevé appel de ce jugement.
L'appelant demande à la Cour de déclarer son licenciement abusif et de faire droit à ses prétentions indemnitaires, telles que formulées en première instance, par réformation du jugement entrepris.

Il réclame en outre une indemnité de procédure de 5.000 euros par instance, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

L'appelant reproche aux juges de première instance d'avoir, à tort, tenu pour établis certains faits ayant motivé le licenciement.

L'intimée aurait « *constitué un dossier à charge* » de l'appelant, après le licenciement, afin de se débarrasser de lui « *à tout prix* », en compilant des motifs inexacts.

Concernant la transmission par mégarde de documents confidentiels à SOCIETE2.), en date du 24 juin 2019, l'appelant soutient que celle-ci serait restée sans incidence aucune sur l'échec des négociations.

Selon l'appelant, il ressortirait des témoignages PERSONNE3.) et PERSONNE4.) que l'échec des négociations était principalement dû au fait que la société SOCIETE1.) ne donnait aucune garantie sur la valeur résiduelle des véhicules ; ce point aurait été déterminant dans les négociations.

De plus, le document confidentiel dont il s'agit n'aurait pas été distribué ou partagé par le destinataire de l'envoi.

Enfin, cet envoi erroné n'aurait entraîné aucune sanction pour l'appelant, même pas un avertissement, ce qui démontrerait que l'intimée savait pertinemment que cette erreur était restée sans conséquence sur le sort des négociations.

Concernant le recours à une agence de marketing aux Pays-Bas en mai 2019 pour la réalisation du « *powerpoint* » en vue de la présentation des véhicules de la marque SOCIETE3.), l'appelant soutient que le directeur général, PERSONNE5.), n'aurait nullement exigé de l'appelant qu'il réalise lui-même cette prestation et aurait même accepté sa proposition de recourir à une agence de marketing.

La prétendue mauvaise qualité du travail effectué par l'agence serait formellement contestée et nullement établie.

Les explications additionnelles présentées à ce sujet en instance d'appel seraient tardives, pour ne pas avoir été énoncées dans la lettre de motifs, outre qu'elles seraient imprécises et injustifiées.

Le document versé dans ce contexte par la partie adverse ne serait pas celui élaboré par le prestataire externe.

Par ailleurs, la facture afférente aurait été payée sans contestation.

Quant aux discussions au sujet de la « *car policy* », l'appelant affirme que les modifications projetées auraient comporté une modification des conditions de travail dans un sens défavorable aux salariés, en méconnaissance de la procédure applicable en la matière.

L'appelant se serait contenté de présenter quelques objections, partagées par d'autres salariés.

Cette réaction relèverait de sa liberté d'expression dans un Etat démocratique valorisant le dialogue social.

Enfin, l'appelant considère que l'intimée lui reproche à tort le non-respect de la procédure interne pour la validation des déplacements à l'étranger.

Le respect de cette procédure interne serait excessivement chronophage et aurait été contre-productive dans le cas d'un haut responsable.

La société SOCIETE1.), partie intimée, conclut au rejet de l'appel, à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000 euros pour chaque instance.

Pour autant que la demande en obtention d'une indemnité de procédure concerne la décision de première instance, il s'agit d'un appel incident, puisque la société SOCIETE1.) conclut implicitement à la réformation de la décision déférée.

Selon l'intimée, il serait établi que l'appelant aurait communiqué à SOCIETE2.) un document interne hautement confidentiel contenant des informations « *vitales* », notamment sur la marge escomptée.

L'intimée soutient que de telles informations ne devraient jamais être communiquées à des tiers ; que cette circonstance aurait entraîné une demande de réduction de SOCIETE2.) portant sur 9 millions d'euros et que l'intimée aurait dû refuser cette demande et partant renoncer à la conclusion d'un contrat de la plus haute importance, au terme de longues et laborieuses négociations, en raison d'une faute grave de l'appelant.

D'autre part, le recours à une agence de marketing pour la présentation du « *powerpoint* » concernant les véhicules de la marque SOCIETE3.) aurait été complètement déplacé car un tel travail relèverait « *des compétences attendues d'un directeur de marketing* ».

Par ailleurs, le résultat du travail effectué par le prestataire externe, conformément aux directives et informations données par l'appelant, aurait été bien en-deçà des attentes.

L'appelant aurait ensuite formulé, au mépris de ses engagements contractuels et des normes éthiques élémentaires, des exigences « *totalement inacceptables* » dans le sens d'une modification des conditions de la « *car policy* » (politique relative aux voitures de société).

Les conditions ayant fait l'objet d'une contestation auraient pourtant été tout à fait légitimes et conformes à l'intérêt social.

Enfin, l'appelant aurait présenté de nombreuses absences injustifiées, effectué des déplacements à l'étranger sans autorisation préalable de sa hiérarchie, et séjourné la plupart du temps aux Pays-Bas, au mépris de son statut fiscal d' « *impatrié* » au Luxembourg et des instructions formelles de sa hiérarchie.

Chacun des motifs retenus par les juges de première instance serait de nature à justifier le licenciement intervenu.

Dans un ordre subsidiaire, l'intimée conteste les préjudices matériel et moral invoqués par l'appelant.

L'appelant n'établirait pas des recherches actives en vue de trouver un emploi de remplacement.

Il ne préciserait pas non plus les revenus tirés de sa société personnelle avec laquelle il aurait pourtant poursuivi « *des activités parallèles* ».

L'appelant inclurait abusivement dans le calcul de son salaire un montant de 4.000 euros par mois, correspondant à « *l'aide à son logement au Luxembourg* » ainsi que le montant de 1.500 euros par mois, au titre de *la* « *différence de niveau de vie à Luxembourg* ».

L'ETAT conclut, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, à la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée, à lui rembourser le montant de 33.526,99 euros outre les intérêts légaux du chef de règlement des indemnités de chômage à l'appelant.

Appréciation de la Cour

Il convient de relever, à titre liminaire, que la question de la précision suffisante des motifs n'est plus discutée en instance d'appel.

Les contestations de l'appelant se limitent à la question de la réalité et de la gravité suffisante des motifs du licenciement analysés dans le jugement dont appel rendu le 1er juin 2023.

En ce qui concerne le grief relatif à la « *politique voiture* » (« *car policy* »), il est constant en cause que PERSONNE1.) s'est vu communiquer les nouvelles conditions de la mise à disposition d'un véhicule de fonction, et que certaines d'entre elles étaient

plus désavantageuses pour les salariés (réduction du cercle des personnes en droit d'utiliser le véhicule, augmentation des frais à charge des salariés, augmentation de la franchise …).

Le reproche de la société SOCIETE1.) a pour objet le fait que l'appelant ait discuté le bien-fondé des conditions en cause, s'érigeant ainsi en défenseur « *des droits des salariés sous son autorité* », au lieu de les signer telles quelles, ainsi que l'aurait fait un directeur responsable, ayant une éthique professionnelle élémentaire.

Le simple fait, pour un salarié, même investi de hautes responsabilités, de contester le bien-fondé de nouvelles conditions contractuelles qui s'avèrent plus désavantageuses pour lui et pour d'autres collègues de travail, relève de sa liberté d'expression et ne le constitue nullement en faute.

L'intimée ne fait pas état de propos outranciers ni de circonstances permettant de mettre en évidence une réticence abusive dans le chef de l'appelant.

Contrairement à l'appréciation des juges du premier degré, ce grief doit partant être écarté.

En ce qui concerne le grief relatif à une présentation « *powerpoint* » trop onéreuse et décevante, en 2019, par un prestataire externe, à l'initiative de l'appelant, la Cour constate que l'intimée ne conteste pas l'affirmation de l'appelant selon laquelle « *SOCIETE4.), par l'intermédiaire de PERSONNE6.), avait accepté la proposition de l'appelant de recourir aux services d'une agence marketing pour élaborer un document de présentation en vue d'un salon automobile* ».

L'intimée est partant malvenue de reprocher à l'appelant de ne pas l'avoir réalisée lui-même.

D'autre part, l'intimée ne conteste pas l'affirmation de l'appelant selon laquelle la facture émise par le prestataire externe a été intégralement payée par l'intimée sans la moindre protestation, outre que les conséquences préjudiciables de la prestation alléguées par l'intimée laissent d'être établies.

Dans ces conditions, ce grief doit pareillement être rejeté.

En ce qui concerne « *l'incident SOCIETE2.)* », il est constant en cause que l'appelant a communiqué, en date du 24 juin 2019, à un haut responsable de SOCIETE2.), un document à usage interne, strictement confidentiel, faisant ressortir les marges que l'intimée entendait appliquer aux véhicules SOCIETE3.) qu'elle projetait de vendre à SOCIETE2.).

Il est également constant en cause que la transaction escomptée par l'intimée était « *la transaction la plus importante qui devait aboutir en 2019 en Europe pour SOCIETE4.) cette année-là* »; que les négociations dont il s'agit étaient en cours depuis plus d'un an et que, dès le lendemain de la communication du document susvisé, SOCIETE2.) a

réclamé un « *rabais de 3.000 euros pour chaque véhicule*», ce qui représentait un « *impact de 9 millions d'euros sur le chiffre total de la transaction en cours de négociation* ».

Ces faits étant établis, le motif en cause est à considérer comme réel.

Selon le témoin PERSONNE7.), ancien supérieur hiérarchique de l'appelant, auquel se réfère l'intimée, « *le point de rupture principal a été le non-accord sur le prix* », ou encore, « *le prix a été l'élément principal pour lequel l'affaire n'a pas abouti* » (cf. procès-verbal d'enquête du 7 octobre 2022, page 4).

En revanche, selon les auteurs d'attestations testimoniales auxquels se réfère l'appelant (PERSONNE3.) et SOCIETE5.)), le prix n'aurait pas été l'élément déterminant « *pour lequel l'affaire n'a pas abouti* ».

Le fait pour un salarié, surtout lorsqu'il occupe une fonction dirigeante, de communiquer à des tiers non autorisés des informations hautement confidentielles à usage strictement interne d'une telle importance, de nature à compromettre gravement les intérêts de son employeur, constitue un motif grave de licenciement, indépendamment de la question de savoir si ces informations ont finalement été réellement déterminantes sur l'échec des négociations et partant du « *lien causal entre l'envoi du mail confidentiel et l'échec des négociations* ».

Ce motif réel et sérieux constitue à lui seul un motif suffisant de licenciement.

Quant au reproche adressé à l'appelant d'avoir effectué plusieurs déplacements à l'étranger sans respecter la procédure interne imposée aux salariés, il y a lieu de constater qu'aux termes de l'article 12 du contrat de travail en cause « *the employee shall comply at all times with the Company in-house rules and regulations* » et qu'un règlement interne de l'intimée prévoit qu'avant de réserver des titres de transport, tout salarié est tenu d'encoder sa demande dans un système nommé SOCIETE6.) et d'attendre l'approbation de son supérieur hiérarchique.

Or, il est établi, au vu des témoignages PERSONNE7.) et PERSONNE8.), et d'ailleurs non contesté par PERSONNE1.), que ce dernier a effectué plusieurs voyages en 2019, entre autres du 23 au 30 juillet et du 1er au 31 août, sans respecter la procédure susvisée.

La considération avancée par l'appelant selon laquelle le respect de cette procédure aurait « *pris trop de temps* » n'est d'aucune pertinence.

Il y a partant lieu de retenir pareillement ce grief comme motif réel et sérieux de licenciement.

A cela s'ajoute que l'appelant reste en défaut de justifier de son emploi du temps pour la journée du 9 août 2019, ainsi que l'intimée le lui reproche dans la lettre de motifs.

Il suit de là que le licenciement avec préavis de l'appelant, intervenu le 21 août 2019, était justifié par des motifs réels et sérieux, de sorte que c'est à bon droit que la juridiction de première instance a déclaré non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

Etant donné que l'ETAT n'a formé une demande que pour le cas où l'employeur succomberait à l'instance et que tel n'est pas le cas en l'espèce, il n'y pas lieu de statuer sur cette demande.

Comme l'appelant succombe à l'instance et devra supporter les dépens, il y a lieu de rejeter sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, tant pour la première instance, par confirmation de la décision attaquée, que pour l'instance d'appel.

Faute de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la société SOCIETE1.) est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure, tant pour la première instance, par confirmation de la décision déférée, que pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

déboute les parties au litige de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Me Philippe-Fitzpatrick ONIMUS, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Stephanie MENDES.