Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatre décembre deux mille quatorze.

Numéro 38930 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, 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 7 juin 2012,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Lionel SPET, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société à responsabilité limitée de droit belge B s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'adminstration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

appelante par incident,

comparant par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 8 juillet 2014.

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

A a été aux services de la société de droit belge B Belgium sprl (ci-après la société B) depuis le 11 août 1994 d'abord en qualité d'employé, ensuite comme « IT Specialist » et en dernier lieu en qualité de « Advisory IT Specialist-Sytems ».

Le 30 juin 2009, il a été licencié avec un préavis légal de six mois allant du 15 juillet 2009 au 15 janvier 2009. Dans la lettre de communication des motifs de son licenciement, la société B reproche à son salarié avant tout son comportement non professionnel en relation avec différents faits, à savoir des plaintes incessantes et infondées ayant, nonobstant un avertissement du 23 juillet 2008, rendu impossible le maintien des relations de travail.

Par requête du 28 avril 2010, A a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de l'entendre condamner à lui payer un montant total de 72.283,32 euros du chef de dommage moral et de préjudice matériel subis du fait de son licenciement qu'il qualifia d'abusif.

Il demanda en outre une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Il contesta tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs de son licenciement.

Par jugement contradictoire du 30 avril 2012, le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement du 30 juin 2009 et non fondées les demandes d'A en indemnisation de préjudices matériel et moral ainsi qu'en allocation d'une indemnité de procédure. Il a également débouté la société B de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

Pour statuer comme il l'a fait le tribunal a, après avoir relevé que les faits reprochés au salarié son énoncés de façon circonstanciée et examiné les différents griefs de licenciement, a conclu :

« Force est de constater, au vu de l'échange de courrier prémentionné, que, pendant plus d'un an, le requérant n'a cessé de se plaindre notamment au sujet de l'envoi d'un email lui adressé par la fiduciaire de la société comportant des indications relatives aux heures supplémentaires prestées par lui, ainsi qu'au sujet

de l'ouverture par erreur au secrétariat de deux courriers lui adressés personnellement.
Bien que le responsable d'B au Luxembourg et en Belgique aient pris connaissance des plaintes et qu'ils aient pris position à leur sujet en essayant de rassurer le requérant quant au respect de sa vie personnelle et professionnelle, ce dernier a continué à faire des reproches à la société et à demander réparation d'un prétendu préjudice. Il a en outre déclaré « réduire ses efforts supplémentaires » faits jusqu'alors pour la société défenderesse en raison du non-respect par le management de sa personne civile.
A la suite de l'avertissement adressé au requérant quant à son attitude, il a émis une plainte dans le cadre de la procédure « Concerns et Appeals ». Il n'a cependant pas accepté la prise de position de la société par rapport à la plainte et a refusé de clôturer les débats. Il a, au contraire, réitéré ses reproches à l'égard de la société par email du 16 juin 2009 sur un ton particulièrement agressif et a menacé la société d'aller plus loin à défaut d'obtenir réparation.
Le tribunal estime que le ton irrespectueux et menaçant employé par le requérant dans les emails adressés à ses supérieurs hiérarchiques pour réitérer constamment les mêmes critiques et poser des questions auxquelles il a reçu des réponses explicites de leur part, est inacceptable. Le fait que dans son courriel du 16 juin 2009, le requérant a encore mis en question l'intégrité de son employeur en n'acceptant aucunement les explications lui fournies montre que le maintien de relations de travail sereines entre parties est devenu impossible.
Nonobstant l'ancienneté de service du requérant, le licenciement avec préavis intervenu à son égard le 30 juin 2009 est, dès lors, à déclarer justifié. »

De ce jugement, A a régulièrement interjeté appel par exploit d'huissier du 7 juin 2012.

L'appelant conclut, par réformation à entendre déclarer son licenciement abusif, partant à entendre condamner la société B à lui payer la somme de 15.000 euros à titre de dommage moral, la somme de 87.173,17 euros du chef de préjudice matériel et la somme de 13.671,48 euros du chef de prime contractuelle. Il demande également une indemnité de procédure de 2.000 euros pour chacune des deux instances.

La société B interjette appel incident en ce que le jugement entrepris n'a pas fait droit à sa demande en allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros. Elle conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros.

A l'appui de son appel, A reprend d'abord son moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement. Il soutient qu'en particulier, le point 2.2 au sujet de ses

questions relatives au « Home Office » serait totalement vague et imprécis et ne lui permettrait pas de comprendre la portée et la pertinence du grief.

La précision des motifs doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de travail de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de pouvoir ainsi juger, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice. 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. Elle doit enfin permettre aux juges d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs invoqués.

A l'instar des premiers juges, la Cour constate que la lettre de motivation fait état de faits précis et datés, explique le contenu des plaintes répétées du salarié et les réponses qui ont été fournies par l'employeur, y compris pour le point 2.2 de la lettre de motivation, cite des extraits des e-mails et courriers auxquels elle se réfère pour en conclure que le salarié n'a cessé d'alimenter par tous les moyens une querelle non justifiée ayant entraîné une perte de temps importante dans son propre chef et dans celui de ses supérieurs hiérarchiques et que son comportement a rendu impossible la continuation des relations de travail entre parties.

Il en résulte clairement que la société B reproche à son ancien salarié son comportement désinvolte qui a perduré et qui a rendu impossible le maintien des relations de travail entre parties.

C'est dès lors à bon escient que les premiers juges ont retenu que la lettre de licenciement répondait aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence, de sorte à permettre à A de se défendre utilement.

A invoque ensuite l'absence de caractère réel et sérieux des motifs avancés par l'employeur.

Il fait valoir que suite à la signature de son contrat de travail du 11 août 1994, il avait également dû se plier aux documents intitulés « Guidances B pour les clients du secteur public » et « Guidances B dans la conduite des affaires » ainsi qu'à la procédure B dénommée « Concerns and appeals ». Ces documents auraient mis à sa charge un nombre assez lourd, important et précis d'obligations auxquelles il n'aurait fait que se conformer.

Le résultat qui s'en est suivi serait un licenciement d'un salarié fidèle à l'entreprise, qui n'a fait que son devoir en respectant les dispositions contractuelles mises à sa charge par son propre employeur, lequel n'aurait nullement pris au sérieux les différentes interrogations de son salarié sur les itératives violations par la société B

de la loi sur la protection des données, sur le contrat de travail et sur le secret postal et fiscal.

A titre d'exemple, A cite la pièce no 32 qui démontrerait clairement que malgré ses différents mails depuis décembre 2007, au début de l'année 2009, le problème d'encryptage des données personnelles n'était toujours pas réglé par l'employeur.

La société B reprend la chronologie des griefs à la base du licenciement d'A pour venir à la conclusion que ce dernier n'a eu de cesse de se plaindre auprès de ses responsables luxembourgeois, puis belges au motif erroné et fallacieux que la société luxembourgeoise ne lui répondait pas. L'appelant aurait ainsi continuellement alimenté une querelle avec ses responsables et ce malgré tous les efforts qu'elle faisait pour le rassurer et le calmer. Aussi l'appelant ne se serait jamais remis en question, pas même après avoir reçu un avertissement écrit lui demandant de modifier son attitude au vu des conditions malsaines de travail. En outre, le ton employé par l'appelant dans ses différents e-mails aurait été particulièrement irrespectueux à l'égard de son employeur. L'appelant aurait même été jusqu'à refuser d'effectuer certaines prestations de travail. Suite à l'enième e-mail du salarié du 16 juin 2009 adressé de surcroît au Country Manager Benelux du groupe B, elle n'aurait eu d'autre choix que de procéder à son licenciement.

En ce qui concerne le bien-fondé des griefs, la société B renvoie à ses pièces.

En ordre subsidiaire, elle formule une offre de preuve par témoins.

Il se dégage des pièces que les différentes plaintes d'A que ce soit au sujet de l'extrait de ses heures supplémentaires lui envoyé le 25 décembre 2007 par la fiduciaire C, de l'ouverture par mégarde de son courrier personnel en mai 2006 et en février 2007 contenant une déclaration d'impôts vierge ou encore en relation avec ses problèmes rencontrés avec l'Administration fiscale pour la déduction en 2008 des frais relatifs à la surface de son bureau installé à son domicile, ont toujours été prises au sérieux par la société B qui a pris position, même à d'itératives reprises.

Il résulte en particulier de l'échange important de courrier entre parties que la société B a essayé en vain d'expliquer à A les raisons pour lesquelles elle a estimé qu'il n'y avait pas eu violation des règles de la confidentialité de ses données personnelles par la fiduciaire C, de sa vie privée, voire de la législation du travail, alors que cet e-mail lui avait été adressé personnellement et que personne d'autre n'avait eu accès à l'e-mail et à son annexe; qu'elle avait même examiné la possibilité de la mise en place d'un système d'encryptage des données à l'aide d'un logiciel; elle s'excusait pour l'ouverture par mégarde de deux courriers lui adressés personnellement en faisant installer des armoires fermées pour le courrier personnel des salariés ; elle expliquait pourquoi elle était d'avis qu'il n'y avait pas violation

du secret fiscal, de la convention de confidentialité liant B à l'Administration des contributions directes ou encore elle avait pris position par rapport à la problématique de la déduction des frais « Home-Office » pour la déclaration fiscale du salarié en lui remettant une attestation certifiant qu'il bénéficiait d'un programme de « Home-Office » lui permettant de travailler à partir de son domicile.

Or, nonobstant tous les efforts faits par la société B pour expliquer et apaiser les inquiétudes d'A, celui-ci a continué de se plaindre durant plus d'un an quant à l'e-mail du 25 décembre 2007 de la fiducaire C et l'ouverture par erreur des deux courriers personnels en mai 2006 et février 2007 pour finalement refuser de travailler jusqu'à nouvel ordre dans le système logiciel VM/VSE sous prétexte qu'il n'avait plus travaillé dans ce système depuis plus de huit ans.

En effet, et à supposer même que les « Guidances B pour les clients du secteur public » étaient applicables aux faits dénoncés par A qui avait l'obligation de rapporter toute infraction aux lois et normes dont il avait connaissance ; que ce faisant il n'avait fait que de se conformer à la procédure « Concerns and Appeals » en rendant attentif ses supérieurs hiérarchiques à l'existence de certaines failles dans le système de gestion B, notamment au niveau de l'exploitation et de la confidentialité des données des clients et des salariés, il n'en demeure pas moins qu'A avait également reçu les réponses à ses interrogations et inquiétudes de la part de ses supérieurs hiérarchiques auxquels il incombait le cas échéant de prendre les mesures qui s'imposaient.

Or, A n'a cessé de relancer les mêmes plaintes, ce pendant plus d'un an et nonobstant un avertissement qui lui avait été adressé le 23 juillet 2008.

Dans ces conditions, le licenciement avec préavis d'A intervenu le 30 juin 2009, soit cinq mois après la clôture de la procédure « Concerns & Appeals », et après un nouveau e-mail du 16 juin 2009 sur un ton particulièrement agressif et irrespectueux, ne saurait être considéré comme constituant une mesure de représailles de la part de l'employeur, mais au contraire comme étant l'expression de la volonté de l'employeur de ne plus pouvoir tolérer davantage le comportement du salarié.

Au vu de la mésentente profonde entre parties, c'est à tort qu'A entend actuellement se prévaloir de son ancienneté de plus de dix ans au sein de l'entreprise pour voir atténuer les effets de son comportement.

Il y a lieu, sans qu'il n'y ait lieu de procéder à une mesure d'instruction complémentaire, de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement avec préavis du 30 juin 2009.

A réitère en instance d'appel sa demande en indemnisation des dommages moral et matériel subis, soit 15.000 euros à titre de dommage moral, 87.173,17 euros à titre de dommage matériel et 13.671 euros à titre prime contractuelle.

La société B conteste le bien-fondé de cette demande tant en son principe qu'en ses montants. Elle soulève encore l'irrecevabilité de la demande en paiement d'une prime contractuelle, pour être nouvelle en instance d'appel, sinon en raison de son libellé obscur.

Dans sa requête introductive d'instance A avait demandé la condamnation de son employeur au paiement de dommages et intérêts « pour licenciement » comme suit :

-15.000 euros à titre de dommage moral et
-72.283,32 euros à titre de « préjudice matériel des suites du licenciement abusif », soit 58.811,84 euros à titre de perte de revenus durant 12 mois et 13.671,48 euros à titre de « perte de prime contractuelle ».

Il en résulte que la juridiction de première instance, n'était pas saisie d'une demande séparée en paiement d'une prime contractuelle, mais en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel subi des suites du licenciement abusif dont l'un des chefs réclamés était la perte de la prime contractuelle.

Le licenciement ayant été déclaré justifié, c'est à juste titre que le tribunal du travail a débouté A de l'ensemble de sa demande en indemnisation des suites dommageables de son licenciement.

Il y a partant lieu de confirmer encore sur ce point le jugement entrepris.

La société B de son côté conclut à la réformation du jugement entrepris en ce qu'elle a été déboutée de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure. A l'appui de son appel incident elle fait valoir qu'elle a dû engager des frais pour se défendre dans le cadre de cette affaire, alors qu'elle n'a eu de cesse de répondre à A, qui de surcroît continuerait à lui adresser des emails infondés.

Elle demande également une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.
Au regard de l'obstination dont a fait preuve A, il paraît équitable d'allouer à la société B une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance et 800 euros pour l'instance d'appel.

A succombant dans son appel, est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

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,

reçoit les appel principal et incident ;

dit l'appel principal non fondé ;

dit l'appel incident fondé ;

par réformation :

dit fondée la demande de la société B s.à r.l. sur base de l'article 240 du NCPC ;

partant condamne A à payer à la société B s.à r.l. une indemnité de procédure de 500 euros ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

dit non fondée la demande de A sur base de l'article 240 du NCPC ;

dit fondée la demande de la société B s.à r.l. en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne A à payer à la société B s.à r.l. une indemnité de procédure de 800 euros pour l'instance d'appel ;

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance.