

Arrêt N° 28/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-deux mars deux mille dix-huit.

Numéro 44459 du rôle

Composition:

Théa HARLES-WALCH, premier conseiller, président,
Yola SCHMIT, conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appellant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg du 9 décembre 2016,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

1) la société de droit irlandais S1, établie et ayant son siège social à IRL-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit LISÉ,

intimée sur appel incident,

comparant par ELVINGER HOSS PRUSSEN, société anonyme, établie et ayant son siège social à L-1340 Luxembourg, 2, place Winston Churchill, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Pierre ELVINGER, avocat à la Cour à Luxembourg,

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

intimé aux fins du susdit exploit LISÉ,

appelant par incident,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 30 janvier 2018.

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

A a été au service de la succursale luxembourgeoise de la société S1 (ci-après S1) à partir du 1^{er} septembre 2006 en qualité de « *Financial Reporting and Fund Oversight Business Analyst in the Business Support Department of its Global Transactions Services Group* ».

Par courrier du 5 octobre 2012, il a été licencié avec un préavis de quatre mois portant dispense de travail.

Suite à la demande du requérant du 9 octobre 2012, l'employeur a, par courrier recommandé du 2 novembre 2012, communiqué les motifs du licenciement.

Dans la lettre de motivation, la S1 reproche à A d'avoir remis en date du 3 octobre 2012 à deux salariés polonais, venus au Luxembourg pour suivre une formation entre le 1^{er} octobre et le 15 décembre 2012, avant le début de leur programme de formation, une lettre qui reprend un vocabulaire agressif et discriminant à l'encontre des collègues polonais, lettre créant d'après elle un environnement intimidant et hostile envers lesdits collègues, en offensant, outrageant et humiliant les collègues polonais. L'employeur estime que ce fait constitue un comportement inacceptable et intolérable et contraire au code de conduite interne, aux usages et valeurs de la banque, que cette lettre ridiculise encore la décision de restructuration de la banque et la mise en place de celle-ci. Elle considère que A a eu un comportement qui dépasse manifestement le droit légitime de tout salarié de porter

un regard critique et raisonné sur le fonctionnement de l'entreprise qui l'occupe, rompant la confiance qu'un l'employeur doit avoir en son salarié.

A a déposé en date du 29 avril 2013 devant le tribunal du travail de Luxembourg une requête dirigée contre la succursale luxembourgeoise de S1. Cette requête fut déclarée irrecevable par jugement du prédit tribunal du 29 avril 2013, jugement qui fut réformé par un arrêt de la Cour d'appel du 3 mars 2016 qui a déclaré la demande recevable en tant que dirigée contre la société de droit irlandais S1 et renvoyé l'affaire devant le tribunal du travail.

Aux termes de la susdite requête, A demanda à voir condamner son ancien employeur à lui payer, suite au licenciement qu'il estima abusif, la somme de 157.079,28 euros à titre de dommage matériel et la somme de 50.000 euros à titre du dommage moral, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

La demande tendait encore à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.250 euros.

Par la même requête, le requérant fit convoquer l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, sur base de l'article L-521-4 du Code du travail.

A contesta le caractère sérieux des motifs invoqués. Tout en admettant avoir rédigé la lettre litigieuse et l'avoir remise à un des collègues polonais le 3 octobre 2012, il rappela le contexte particulièrement tendu dans lequel il a écrit cette lettre. Il exposa que suite à la décision de son employeur de délocaliser certains services vers la Pologne, des collègues polonais avaient été invités au Luxembourg afin d'être formés par des salariés luxembourgeois, dont lui; que la banque avait informé le requérant et ses collègues que certains d'entre eux allaient être licenciés dès que la formation serait terminée. Il insista sur le fait que c'était la banque qui a créé un mauvais climat au sein de sa propre entreprise en invitant des gens de Pologne pour remplacer le personnel au Luxembourg; qu'il avait expliqué aux collègues polonais qu'il n'avait rien contre eux, mais qu'il vivait très mal cette situation. Il considéra qu'il ne visait nullement les collègues polonais, mais que par sa lettre il critiquait la décision du CEO de S1 à X, B pour être à l'origine du climat négatif au sein du personnel de la banque. Il soutint qu'il n'a fait qu'usage de son droit de critique légitime et n'a commis aucun abus de sa liberté d'expression. Il conclut dès lors que les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas suffisamment graves pour justifier le congédiement.

Dans la motivation de sa requête, A fit encore valoir que son employeur a volontairement oublié de le convoquer à l'entretien préalable. Il ne réitéra ce moyen cependant pas dans le dispositif de sa requête, ni ne formula une demande en

paiement y relatif. Dans son décompte actualisé versé à l'audience des plaidoiries, il demanda désormais à se voir allouer une indemnité d'un mois de salaire, soit la somme de 6.544,97 euros à titre d'indemnisation pour vice de forme du licenciement.

La banque répliqua que dans le cadre du projet de restructuration dénommé "*Apple Project*" dont l'objectif était de centraliser en Pologne certaines activités de S1, A, ainsi que d'autres collègues, avaient été chargés de former quatre collègues polonais entre le 1er octobre et le 15 décembre 2012. Elle lui reprocha d'avoir en qualité de formateur écrit et distribué à deux des collègues polonais la lettre ayant un contenu qu'elle estima inacceptable et intolérable dans un cadre professionnel et qui, selon elle, dépassa le droit de critique invoqué par le salarié. La banque souligna le caractère agressif et discriminant du vocabulaire employé par la lettre, qui selon elle a généré un environnement de travail hostile et intimidant pour les salariés.

Elle considéra que cette lettre constitua un acte d'harcèlement discriminatoire envers ces collègues que tout employeur doit empêcher afin de garantir à tous ses salariés un environnement de travail exempt de toute discrimination.

La banque releva encore que l'attitude de A était contraire aux règlements intérieurs de S1 et qu'elle constitua un acte d'insubordination envers l'employeur.

L'employeur contesta à titre plus subsidiaire les montants réclamés par le salarié à titre de l'indemnisation de son dommage moral et matériel.

En ce qui concerne le moyen tiré de l'irrégularité formelle du licenciement, la banque estima que dans la mesure où le requérant n'a pas formulé de prétention indemnitaire afférente dans sa requête, la demande en condamnation au paiement d'un mois de salaire à titre de l'indemnité pour irrégularité formelle présentée pour la première fois à l'audience du 3 octobre 2016 constitue une demande nouvelle irrecevable.

La banque demanda finalement à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A l'audience des plaidoiries, l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demanda acte qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et qu'il réclama à l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, le remboursement des indemnités de chômage pour un montant de 65.763,92 euros.

Par un jugement rendu contradictoirement le 31 octobre 2016, le tribunal du travail a :

- déclaré justifié le licenciement de A intervenu le 5 octobre 2012 ;
- déclaré non fondées les demandes en indemnisation du préjudice matériel et moral,
- déclaré irrecevable la demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement ;
- déclaré non fondées les demandes de A et de S1 sur base de l'article 240 du NCPC,
- donné acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de son recours exercé en vertu de l'article L. 521-4 du Code de travail;
- débouté l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de sa demande;
- condamné A aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a tout d'abord constaté que la lettre de motivation était précise.

Le tribunal a ensuite relevé que tout salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression, droit fondamental reconnu à tout citoyen; qu'il ne peut être apporté à ce droit que des restrictions justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché, et que le salarié peut en jouir, sauf abus, dans toute sa plénitude.

En se référant à une décision de la Cour de cassation française, le tribunal a relevé qu'un salarié peut être amené à formuler légitimement, dans l'exercice de ses fonctions et du cercle restreint d'une réunion de travail, des critiques, mêmes vives, concernant la nouvelle organisation proposée par sa direction, lorsque celle-ci ne comportent pas de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs et que l'abus de droit susceptible de limiter l'exercice de la liberté d'expression du salarié, doit être caractérisé et dûment constaté.

Le tribunal a ensuite constaté qu'il est constant en cause que la rédaction de la lettre litigieuse est intervenue dans le cadre du projet de délocalisation de certains services de la S1 vers la Pologne ; qu'il résulte du point 3.3.1. du document « *Apple* » que certains des salariés au Luxembourg, allaient perdre leur emploi après cette phase de délocalisation (« *It is a difficult transition for all of the trainers as some will ultimately lose their jobs and those who will remain will be impacted by the departure of their colleagues* »), de sorte que l'on ne saurait nier que ce projet créait en soi des tensions auprès des salariés désignés pour former les collègues dont faisait partie le requérant et engendrait dès lors des craintes légitimes de leur part quant à leur avenir professionnel au sein de la S1.

Le tribunal a aussi relevé que le courrier ne se limite cependant pas à décrire le malaise profond ressenti par A vis-à-vis de la décision de la délocalisation de son service vers la Pologne, mais que le requérant y expose les incidences de cette décision par rapport à sa situation et le rôle à jouer par les collègues polonais (« *But, when you will have completely finished your formation, we will be fired and be replaced by you* »), dont la présence est décrite par lui comme humiliante et de torture morale (« *Your presence on our sides is a daily humiliation. Further more, it is a moral torture as we do not know when and who will lose its job* »).

Le tribunal a considéré que par l'emploi de ces termes durs et blessants, le requérant a nécessairement contrarié les collègues polonais et a de cette façon mis en péril le bon déroulement du travail de formation de l'équipe.

Le tribunal a relevé que le requérant va même jusqu'à demander aux collègues polonais à se joindre à lui pour « *Help us to stop this torture and comedy as soon as possible.* », soit pour s'allier à lui pour protester contre la décision prise par leur employeur.

Le tribunal a finalement constaté que vis-à-vis de son employeur, A qualifie la décision de délocalisation comme inhumaine, de torture, de comédie et qu'il lui reproche de licencier à la légère des salariés « *for the price of a sandwich and a coffee* », sur base d'une comparaison de chiffres farfelus, portant ainsi une critique offensante sur la politique économique de son employeur.

Le tribunal en a conclu que le ton et le vocabulaire employés par le requérant dans cette lettre remise à des collègues qu'il était censés former dépassent les limites de la liberté d'expression d'un salarié en ce qu'ils sont excessifs et injurieux tant à l'égard des collègues de travail qu'à l'égard de l'employeur et qu'en procédant de cette façon, A a abusé de son droit d'expression, de sorte que le licenciement avec préavis prononcé à son égard était justifié.

En ce qui concerne la demande en paiement d'une indemnité d'un mois de salaire pour irrégularité formelle du licenciement, le tribunal l'a déclarée irrecevable comme étant une demande nouvelle de par son objet et sa cause par rapport à celle introduite le 29 avril 2013.

A a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 9 décembre 2016.

L'appelant conclut à la réformation du jugement déféré et demande à la Cour de déclarer le licenciement du 5 octobre 2012 abusif ; à voir dire que le préjudice moral qu'il a subi suite au licenciement abusif s'élève à 50.000 euros, à voir dire que le préjudice matériel qu'il a subi suite au licenciement abusif s'élève à 55.869,36 euros, partant à voir condamner l'intimée à lui payer le montant de

105.869,36 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, l'appelant conclut à déclarer le licenciement irrégulier pour vice de forme sur base de l'article L.124-2 du Code du travail, partant à condamner l'intimée à lui payer la somme de 6.544,97 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde et à débouter l'intimée de l'ensemble de ses prétentions.

L'ÉTAT interjette appel incident du jugement et réclame la condamnation de l'employeur au remboursement des indemnités de chômage versées au salarié pour la période de février 2013 à juin 2014 d'un montant brut de 65.763,92 euros sur base de l'article L.521-4 du Code du travail.

L'intimée se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'appel pour ne pas avoir visé sa succursale établie à Luxembourg. Elle soulève in limine litis la nullité de l'acte d'appel pour libellé obscur, et partant l'irrecevabilité de l'appel incident interjeté par l'ÉTAT, sinon demande à dire nuls les moyens développés sous le point B1 de l'acte d'appel relatif aux prétendus motifs illicites du licenciement.

En ordre subsidiaire, l'intimée demande à débouter l'appelant de toutes ses demandes, à dire le licenciement fondé sur des motifs précis, réels et sérieux, partant à déclarer le licenciement justifié, à débouter l'ÉTAT de sa demande au titre d'indemnités de chômage et à déclarer irrecevable la demande de l'appelant en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement, partant à confirmer le jugement de première instance.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

- **Quant à la recevabilité de l'appel :**

A titre liminaire, la S1 se rapporte à prudence de justice quant à la non-reprise de la succursale luxembourgeoise dans les qualités du jugement du 31 octobre 2016 et dans l'acte d'appel du 9 décembre 2016.

L'intimée donne à considérer que le jugement de première instance du 31 octobre 2016 ainsi que l'acte d'appel ne mentionnent que la société de droit irlandais, S1

ayant repris l'ensemble des activités et obligations de la société S1 INTERNATIONAL LIMITED à compter du 1^{er} janvier 2016, en faisant abstraction de la succursale luxembourgeoise auprès de laquelle A a été employé. Selon l'intimée, malgré l'absence de personnalité morale de la succursale, la référence à la succursale luxembourgeoise S1 EUROPE plc établie au (...) et inscrite au registre de commerce et des sociétés à Luxembourg sous le numéro (...), aurait permis une « *identification complète* » de l'employeur de A.

L'argumentation n'est pas fondée. L'appelant a valablement intimé la société de droit irlandais S1 ayant repris au 1^{er} janvier 2016 par fusion absorption les activités et obligations de la société de droit anglais S1 INTERNATIONAL LIMITED et les activités de sa succursale luxembourgeoise. Si l'acte d'appel omet de mentionner la succursale luxembourgeoise auprès de laquelle A a été employé, une impossibilité d'identification « *complète* » de l'employeur de A, voire un grief subi de ce chef, n'est pas pour autant établi.

L'intimée soulève in limine litis l'exception du libellé obscur de l'acte d'appel, respectivement des développements faits sous le point B1 de l'acte d'appel, au motif qu'une distinction incompréhensible est faite entre :

- le point B1 de l'acte d'appel suivant lequel il est demandé « principalement » que le « *licenciement (soit) abusif comme reposant sur un motif illicite et contraire à la loi* », et
- le point B2, concernant « *le caractère abusif du licenciement pour absence de précision des motifs et comme ne reposant sur aucun motif réel ni sérieux* ».

Selon l'intimée, la qualification juridique de l'illicéité, voire la référence à des décisions françaises laisse penser que l'appelant demande à titre principal la nullité du licenciement. Or, en l'absence d'un texte spécial en droit luxembourgeois, il serait impossible de comprendre pourquoi l'appelant invoque d'abord le point B1 relatif à l'illicéité de la motivation avant même de contester sous le point B2 la précision, la réalité et le sérieux des motifs du licenciement.

A résiste au motif que les moyens développés à l'appui de son appel sont suffisamment étayés et ne prêtent certainement pas à confusion. Il en résulterait clairement qu'il n'a jamais demandé la nullité de son licenciement et l'intimée n'aurait pas pu avoir un doute à ce sujet.

Conformément à l'article 585, ensemble l'article 154 du NCPC, l'acte d'appel doit contenir, à peine de nullité, un exposé sommaire des moyens afin de permettre à la partie intimée d'organiser sa défense.

Dans son acte d'appel, A fait valoir, en ordre principal, sous le point B1 que le licenciement est abusif comme reposant sur un motif illicite et contraire à la loi en

ce qu'il méconnaît gravement la liberté d'expression, qui est une liberté fondamentale consacrée notamment par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'Homme qui pose pour principe que « *toute personne a droit à la liberté d'expression* ».

Il analyse encore les limites apportées par la jurisprudence française à la liberté d'expression du salarié pour arriver à la conclusion que c'est à tort que le tribunal du travail a retenu l'abus du droit d'expression dans son chef notamment au regard des circonstances de la cause, ce d'autant plus que l'abus de droit ne serait même pas mentionné dans la motivation du licenciement.

Sous le point B2, l'appelant développe, en ordre subsidiaire, pour le surplus son argumentation quant au caractère abusif du licenciement en raison de l'imprécision et l'absence de caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

Force est de constater que ce faisant, l'appelant a clairement exposé l'objet et les moyens de son appel tant en ordre principal qu'en ordre subsidiaire et a dès lors satisfait aux exigences légales. Le fait que l'appelant ait fait référence à des jurisprudences fondées sur le droit français pour appuyer son raisonnement ne saurait tirer à conséquence. L'intimée ne s'est d'ailleurs pas méprise, alors qu'elle a pris des conclusions de réponse pour voir déclarer non fondées les critiques de l'appelant concernant l'illicéité des motifs du licenciement, respectivement pour étayer le caractère précis, réel et sérieux des susdits motifs.

L'appel est dès lors recevable.

Dans un souci de bon ordre juridique, il y a lieu d'abord d'analyser le moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement.

- **Quant à la précision des motifs du licenciement :**

Dans son acte d'appel, A invoque le caractère abusif du licenciement pour absence de précision des motifs du licenciement.

La S1 conclut au rejet du moyen, au motif que l'acte d'appel ne donne aucune explication en quoi la précision des motifs ne serait pas suffisante. Il s'y ajouterait que le caractère précis des motifs n'aurait pas été contesté dans la requête introductive d'instance et dans l'acte d'appel seulement après l'analyse des motifs qui seraient « *illicites* », car « *contraires à la liberté d'expression du salarié* ».

La Cour constate que dans son acte d'appel, A se prévaut sous le point B2 du caractère abusif du licenciement en raison de « *l'absence de précision des motifs* », sans cependant autrement développer ce moyen.

Or, dans sa lettre de motivation du licenciement du 2 novembre 2012, la S1 retrace d'abord le contexte du projet de restructuration de la banque dans lequel est intervenu la lettre litigieuse que A a remise le 3 octobre 2012 à deux salariés polonais, identifiés, avant le début de leur programme de formation. L'employeur développe ensuite de façon détaillée les raisons pour lesquelles il est d'avis que cette lettre témoigne d'un comportement inacceptable et intolérable de A non seulement à l'égard des collègues polonais, mais aussi à l'égard de son employeur. La copie de cette lettre est encore jointe à la lettre de motivation.

La Cour en déduit que A n'a pu se méprendre sur les raisons de son licenciement et a pu juger, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice.

C'est partant à bon droit que les premiers juges ont retenu que la lettre de motivation du licenciement suffit aux conditions de précision requises par la loi et la jurisprudence.

- **Quant au bien-fondé du licenciement :**

Il résulte de la lettre de motivation du licenciement que celui-ci est intervenu à la suite d'une lettre intitulée « *For the price of a sandwich and a coffee* » adressée par A à deux collègues polonais venus à Luxembourg pour suivre une formation auprès de S1 dans le cadre d'un projet de restructuration « *Apple* » dont l'objectif était de centraliser en Pologne les activités d'« *Investment Restrictions Monitoring* » exercées en outre par le « *Fund Oversight Department* » (FOD) au Luxembourg dont A faisait partie.

A ne conteste pas qu'il a distribué le 3 octobre 2012 à deux collègues polonais, à savoir à C et à D, le prédit courrier qu'il a muni avec sa signature électronique.

Il est encore constant en cause que A était chargé à former l'ensemble des quatre collègues de S1Pologne entre le 1^{er} octobre 2012 et le 15 décembre 2012.

A conteste cependant le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

Il soutient que le licenciement fondé sur la susdite lettre est abusif comme reposant sur un motif illicite, contraire à la loi conformément à l'article L.124-11 du Code du travail en ce qu'il méconnaît gravement la liberté d'expression, liberté

fondamentale consacrée par l'article 10 de la Convention européenne de la sauvegarde des droits de l'homme qui pose pour principe que « *toute personne a droit à la liberté d'expression* ».

A demande, en tout état de cause, d'apprécier les motifs, et notamment son geste, au regard du contexte tendu de la délocalisation instauré par S1, et au climat de travail particulièrement malsain auquel il était exposé de part une stratégie managériale qu'il a ressentie comme inhumaine.

Il fait grief aux premiers juges d'avoir procédé par voie de simple déduction en supposant que les salariés polonais se seraient nécessairement sentis contrariés et que leur formation aurait été mise en péril par sa lettre. L'employeur ne verserait lui-même aucune pièce de nature à corroborer ses allégations.

L'appelant explique que son équipe se composait à l'époque de neuf personnes dont une était en congé de maternité et que le 6 juillet 2012, il fut annoncé dans la journée et à tous les départements de « *S1 Luxembourg Fund Administration* » (LFA), lors de réunions propres à chaque département, que des salariés polonais allaient venir au Luxembourg pour être formés par les salariés du Luxembourg à toutes les tâches exercées par eux; que les salariés en ont conclu à une future délocalisation même si à ce stade rien de concret n'avait été annoncé par la direction; que le 10 juillet 2012, il était annoncé que S1 allait procéder à des licenciements dont la raison invoquée sera « *licenciements pour raison économique* », que lors d'une réunion du 28 août 2012 du « *Fund Oversight Department* » (FOD) dont il faisait partie, E avait clairement signifié aux salariés une délocalisation du FOD vers la Pologne; qu'il avait été annoncé que les salariés polonais seraient au nombre de quatre et que quatre postes du département FOD allaient être supprimés lorsque les polonais seraient jugés aptes; qu'il leur avait été simplement dit qu'au moment opportun E et F, Head of FOD, choisiront « *ceux qui sauront le mieux s'adapter à la situation et qui pourront garder leur emploi* ».

L'appelant affirme qu'il s'était senti trahi par son employeur, alors qu'il avait lui-même aidé à une réorganisation de S1 en participant activement au projet « *LEAN* » qui devait permettre d'augmenter la productivité en diminuant le risque d'erreur, les tâches faites en double, les départements inutiles, de partager au mieux les connaissances et les compétences et de fluidifier le travail en s'assurant notamment de l'existence de procédures opérationnelles pour chaque tâche.

Avec du recul, il aurait compris que le projet « *LEAN* » n'avait été finalement qu'un outil pour préparer le terrain à la délocalisation. Selon l'appelant, S1 avait délibérément menti en ce moment-là en soumettant les salariés à une pression et à un stress intense afin de pouvoir conserver leur emploi, alors qu'au final les délocalisations étaient déjà décidées.

En conclusion, A prétend que ce n'est pas lui qui a monté les gens les uns contre les autres, mais bien S1 qui avait, par sa politique, elle-même créé un climat de travail détestable et tendu. Cette dernière aurait d'ailleurs été parfaitement consciente que les mesures envisagées allaient créer une mauvaise ambiance au sein de l'entreprise, puisqu'elle avait écrit elle-même dans le document « *Apple Project* » au point 3.3.1 ce qui suit : « *It is difficult transition period for all of the trainers as some will ultimately lose their jobs and those who will remain will be impacted by the departure of their colleagues* ».

Ce serait dès lors dans un excès de colère et de frustration qu'il aurait écrit et remis le texte à deux de ses collègues polonais.

En ordre subsidiaire, A offre de prouver par la voie testimoniale, sinon de consultation, sinon par comparution personnelle des parties, le contexte général dans lequel est intervenu sa lettre.

L'intimée, au contraire, soutient qu'en l'absence de base légale permettant de déclarer le licenciement abusif pour être prétendument contraire à la liberté d'expression du salarié, il y aurait lieu de rejeter les développements du salarié à cet égard, l'atteinte portée à cette liberté fondamentale laissant d'être prouvée et étant contestée.

Elle se prévaut, de son côté, d'une attitude inacceptable de A envers ses collègues de travail, d'un harcèlement discriminatoire qui a eu une répercussion négative sur le climat de travail, d'une attitude contraire aux règlements intérieurs de la banque et d'une attitude d'insubordination envers l'employeur.

Si l'intimée s'accorde à dire que le contexte initial dans lequel s'inscrit l'action de A était « *suffisamment pesant en lui-même à l'égard des salariés, alors qu'une restructuration des activités de l'employeur avait été annoncée et que des postes allaient probablement être supprimés* », elle estime cependant que l'environnement social ne peut justifier l'attitude de A à l'égard des collègues polonais, alors qu'il a pour effet d'aggraver les tensions voire de créer un clivage social entre les salariés de la S1 et les collègues de S1 Pologne.

La Cour relève d'abord que si le code du travail luxembourgeois ne pose pas expressément le principe de la liberté d'expression des salariés, tout salarié bénéficie néanmoins de la liberté d'expression sur le lieu de travail en vertu de l'article 10 de la CEDH, sous réserve d'abus. Ainsi que l'ont retenu à juste titre les premiers juges, l'abus de droit susceptible de limiter l'exercice de la liberté d'expression doit cependant être caractérisé et dûment constaté.

Pour apprécier la gravité des propos tenus et des vocabulaires utilisés par A, il y a dès lors lieu de tenir compte du contexte dans lequel ils ont été écrits, de leur contenu et de leurs destinataires ainsi que de la publicité que le salarié leur a donné.

La Cour constate à l'instar des premiers juges que dans son courrier du 3 octobre 2012, A ne se limite pas à décrire le malaise profond qu'il a ressenti vis-à-vis de la décision de la délocalisation de son service vers la Pologne, mais expose les incidences de cette décision par rapport à sa situation et le rôle à jouer par les collègues polonais, en évoquant « *But when you will have completely finished your formation, we will be fired and be replaced by you* » et conclure que : « *Your presence on our sides is a daily humiliation. Further more, it is a moral torture as we do not know when and who will loose its job* ».

Force est de constater que de tels propos durs et blessants à l'égard des collègues de travail polonais venus à Luxembourg pour suivre une formation professionnelle ont eu pour effet de porter atteinte à leur dignité et ont mis en péril le bon déroulement de la formation, sans qu'il n'eût été nécessaire de verser de pièces pour étayer la gravité de l'atteinte ainsi portée.

Si l'ajout « *you are now coming from Poland* », ne saurait suffire pour révéler un acte d'harcèlement discriminatoire à l'égard de ses collègues polonais, il n'en demeure pas moins que, dans un climat social déjà tendu, il aurait appartenu à A, en sa qualité de formateur, de consolider l'esprit d'équipe des participants, afin d'assurer le bon déroulement de la formation, au lieu de tenir des propos humiliants, offensants et hostiles à leur égard ainsi qu'à l'égard de la direction de S1 et de provoquer encore plus de tensions au sein de l'équipe.

Même si A n'avait remis sa lettre qu'à deux collègues polonais identifiés, il résulte cependant de la lettre de motivation non autrement contestée sur ce point, que l'un des destinataires de la lettre a rapporté à G, le responsable des quatre collègues de S1 Pologne, ce qui s'était produit, que H, manager du projet, en fut aussi informée et qu'une copie de la lettre de la lettre litigieuse fut transmise le lendemain à I, « *Senior Human Ressources Officer* ». Compte tenu du ton particulièrement agressif de la lettre, il est à admettre que celle-ci a également fait l'objet de vives discussions parmi tous les salariés du département de A.

En reprochant encore à son employeur de licencier à la légère, sur base d'une comparaison de chiffres hypothétiques et en qualifiant la décision de l'employeur comme « *inhuman decision* », respectivement en la ridiculisant comme étant intervenue « *at the price of a sandwich and a coffee* », ou en relevant que « *the decision of this saving is at the cost of the pain and the tears of the own employees of the handful of people who have taken it* », A n'hésite pas à faire remonter la protestation parmi les collègues de travail.

Or, la période d'incertitude sur l'emploi vécue à ce moment par les salariés du département FOD ne saurait justifier de tels excès de vocabulaires commis par A.

La Cour constate finalement que A, au lieu de s'adresser à ses supérieurs hiérarchiques, respectivement aux délégués du personnel de l'entreprise pour leur faire part de son mécontentement et de ses préoccupations, demande aux collègues polonais venus à Luxembourg pour être formés, de surcroît, à se joindre à lui pour « *help us to stop this torture and comedy as soon as possible* ». Ce faisant, A a encore cherché à prendre à partie ses collègues étrangers pour agir contre la décision de restructuration de la banque prise par son employeur.

La teneur de ses propos ainsi que les vocabulaires excessifs et injurieux utilisés par A ne sauraient dès lors être considérés comme n'ayant été qu'un simple excès d'humeur ou de frustration dictés par une émotion vive et trop difficile à supporter. Ils apparaissent, au contraire, comme étant le résultat d'une volonté délibérée de leur auteur de créer des tensions vives dans un climat social déjà tendu.

Il s'y ajoute un sentiment d'irrespect par A de son employeur qui ne saurait trouver sa justification dans le fait qu'il ait pu se sentir trahi par la politique de restructuration de ce dernier.

Il suit des considérations qui précèdent que l'intention de A de désorganiser le service et de mobiliser les collègues contre la direction est caractérisée à suffisance dans son chef. Il devient dès lors sans pertinence d'examiner plus avant les répercussions que la lettre de A a, par ailleurs, pu avoir au sein de l'entreprise.

Il en découle et sans qu'il ne soit nécessaire de procéder à une mesure d'instruction supplémentaire que A a, par la lettre ci-avant décrite et remise aux salariés qu'il était censé former, dépassé le cadre de sa liberté d'expression et de son droit de critique appartenant à tout salarié face à la politique économique de son employeur, de sorte à rompre définitivement la confiance que tout employeur doit avoir dans son salarié.

A reproche encore à la S1 de ne pas avoir établi le prétendu préjudice subi par les salariés polonais et par elle-même par des pièces et éléments concrets, de sorte que la preuve de la réalité du motif invoqué ne serait pas donnée et donc le licenciement devrait être déclaré abusif.

Il résulte des développements qui précèdent que la lettre remise par A à deux collègues polonais a, par son contenu et le vocabulaire outrageant et injurieux utilisé, porté atteinte à l'honneur tant de l'employeur que des collègues de travail, a mis en péril le bon déroulement du travail de formation de l'équipe, respectivement a eu une répercussion négative sur le climat de travail au sein du département FOD.

Le moyen n'est dès lors pas fondé.

Il en suit que c'est à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont déclaré le licenciement avec préavis prononcé à l'égard de A justifié, nonobstant son ancienneté de six ans, et qu'ils ont, en conséquence, déclaré non fondées les demandes en indemnisation de préjudices matériel et moral présentées par A.

- **Quant au recours de l'ÉTAT :**

Il découle des développements qui précèdent que le jugement est encore à confirmer en ce qu'il a déclaré non fondé le recours dirigé par l'ÉTAT contre S1 en remboursement des indemnités de chômage avancées à A.

- **Quant à la régularité du licenciement :**

A demande, en ordre subsidiaire, à déclarer le licenciement irrégulier pour vice de forme sur base de l'article L. 124-2 du code du travail et partant, à s'entendre déclarer fondée de ce chef sa demande en paiement du montant de 6.544,97 euros.

S1 conclut à la confirmation du jugement déféré par adoption de ses motifs en ce que le tribunal a déclaré la demande irrecevable pour être nouvelle.

Il résulte de la requête introductive d'instance du 29 avril 2013 que A avait soulevé et expliqué le caractère irrégulier du licenciement intervenu à son encontre, en raison de l'absence de convocation à un entretien préalable au licenciement. A l'audience des plaidoiries du 3 octobre 2016, il a formulé une demande en paiement d'un mois de salaire pour irrégularité formelle du licenciement.

Il en découle que la demande tendant à voir déclarer le licenciement irrégulier pour vice de forme et à s'entendre payer de ce chef la somme de 6.544,97 euros était implicitement, mais nécessairement comprise dans la requête.

Le moyen d'irrecevabilité de la demande soulevée en première instance par S1 au motif qu'il s'agit d'une demande nouvelle n'était partant pas fondé.

Il est constant en cause que A n'a pas fait l'objet d'une convocation à un entretien préalable à son licenciement.

Il résulte encore de la lettre de motivation que S1 a reconnu redevoir à A du chef d'irrégularité pour vice de forme du licenciement tenant à l'absence de convocation à l'entretien préalable une indemnité équivalente à un mois de salaire.

La demande est partant fondée pour le montant réclamé de 6.544,97 euros non autrement contesté par l'intimée et il y a lieu de réformer sur ce point le jugement entrepris.

Eu égard à l'issue du litige, c'est à bon droit que le tribunal du travail a rejeté la demande de A sur base de l'article 240 du NCPC.

Aucune des deux parties ne justifiant l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ne sont pas fondées.

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 appels principal et incident ;

dit l'appel incident non fondé ;

dit l'appel principal partiellement fondé ;

par réformation :

déclare recevable la demande du chef d'irrégularité formelle du licenciement ;

déclare le licenciement irrégulier pour vice de forme ;

dit fondée la demande de ce chef pour le montant de 6.544,97 euros ;

partant, condamne la société de droit irlandais S1 à payer à A la somme de 6.544,96 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, le 29 avril 2013 jusqu'à solde.

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

dit non fondées les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du NCPC ;

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour moitié à A et pour moitié à la société de droit irlandais S1 avec distraction des dépens de l'appel au profit de Maître Georges PIERRET et de Maître Jean-Marie BAULER qui la demandent affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame le premier conseiller Théa HARLES-WALCH, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.