

**Arrêt N° 58/21 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du dix juin deux mille vingt-et-un.**

Numéro CAL-2019-00873 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Paul VOUEL, conseiller,  
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à F-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Georges WEBER de Diekirch du 9 août 2019

comparant par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**la société anonyme SOC 1) LUXEMBOURG 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 WEBER,

comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, inscrite à la liste V du Tableau de l'ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2082 Luxembourg, 41A, avenue John. F. Kennedy, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Louis BERNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 27 avril 2021.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 13 juin 2017, A, demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOC 1) LUXEMBOURG s.a., devant le tribunal du travail, aux fins de s'y entendre condamner, à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- dommage matériel :	20.000 euros,
- dommage moral :	10.000 euros,
- indemnité compensatoire de préavis :	19.767,76 euros,
- indemnité de départ :	4.941,94 euros,
- prime de performance :	p.m.,

ces montants avec les intérêts légaux, à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il sollicite également l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la condamnation de son employeur aux frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience du tribunal du travail du 8 janvier 2019, il augmenta sa demande en réparation du préjudice matériel au montant de 23.963,28 euros.

A exposa qu'il avait été engagé par la société SOC 1), en date du 20 novembre 2008, en qualité de « candidat directeur », pour être nommé au poste de « directeur de supermarché », en date du 28 avril 2011.

Après deux entretiens préalables ayant eu lieu les 14 mars et 17 mars 2017, il fut licencié avec effet immédiat en date du 21 mars 2017, le courrier afférent au licenciement étant intégralement reproduit dans la requête, annexée au jugement a quo.

Le reproche avancé par l'employeur à l'encontre de A était le non-respect des procédures de transfert de marchandises entre les différents magasins, applicables, au sein de la société SOC 1), le détournement d'une bouteille de whisky de la marque « Deanston Whisky OAK » d'une valeur de 29,45 euros pour ses besoins personnels, ainsi que la tentative de régulariser par la suite le stock du supermarché d'Alzingen avec l'aide de son épouse, qui y aurait déposé une bouteille de whisky identique, acquise auparavant au supermarché SOC 1) sis à Bertrange.

Le jugement rendu contradictoirement en date du 29 janvier 2019 a retenu que les motifs de licenciement étaient indiqués avec la précision légalement requise, a accueilli l'offre de preuve de la société SOC 1) et a admis l'audition du témoin T1, directeur « Sales & Operations » afin d'établir, le cas échéant, les faits relatifs à la supercherie reprochés à A.

Les demandes du requérant en réparation du préjudice matériel, en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, ainsi qu'en obtention d'une indemnité de départ ont été réservées, de même que les demandes des parties en paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande en paiement d'une prime de performance pour l'année 2016 a été rejetée au motif que le contrat de travail précisait expressément que l'employeur n'était pas obligé de verser une telle prime.

Par jugement contradictoire du 11 juin 2019, le tribunal du travail a déclaré fondé le licenciement avec effet immédiat du 21 mars 2017, rejeté les demandes du requérant, déclaré fondée la demande de la société SOC 1) en obtention d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000 euros et condamné le requérant au paiement de tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a rappelé que le jugement du 29 janvier 2019 avait déjà retenu dans ses motifs que « le requérant a violé la procédure de transfert de marchandises applicable dans les magasins de la partie défenderesse » et avait admis cette dernière à prouver par audition de témoins, les autres fautes reprises dans la lettre de licenciement.

Le tribunal du travail a cependant retenu que le vol de la bouteille de whisky n'avait pas été établi par la société SOC 1), mais a décidé, en se basant sur les déclarations du témoin T1, entièrement reprises dans le jugement a quo, que A avait manqué de transparence envers son employeur, tant lors de l'entretien informel du 10 mars 2017 que lors de l'entretien préalable du 14 mars 2017, pour conclure que la violation de la procédure de transfert de marchandises, ensemble le manque de transparence envers son employeur, constituaient des fautes graves de nature à justifier le licenciement avec effet immédiat.

Eu égard à l'issue du litige, la demande en obtention d'une indemnité de procédure de A a été rejetée, de même que la demande en exécution provisoire du jugement.

La demande en allocation d'une indemnité de procédure de la société SOC 1) a été reconnue fondée pour le montant de 1.000 euros.

Par exploit du 9 août 2019, A a régulièrement interjeté appel des jugements numéro 330/19 du 29 janvier 2019 et numéro 1975/19 du 11 juin 2019 lui notifiés, respectivement le 4 février 2019 et le 20 juin 2019.

L'appelant demande à la Cour, par réformation des jugements a quo, de dire que le licenciement avec effet immédiat est abusif, de déclarer l'offre de preuve formulée par la société SOC 1) irrecevable, pour n'être ni précise, ni pertinente, ni concluante et de condamner la partie intimée à lui payer à titre d'indemnité de préavis, d'indemnité de départ, de réparation des préjudices matériel et moral ainsi qu'au titre de prime de performance pour l'année 2016, les montants plus amplement détaillés dans le dispositif de l'acte d'appel.

L'appelant conclut encore au débouté de la demande de l'intimée en obtention d'une indemnité de procédure, sollicite l'allocation d'une telle indemnité d'un montant de 1.000 euros pour la première instance, ainsi que la condamnation de l'intimée à tous les frais et dépens des deux instances.

En ordre subsidiaire, l'appelant demande à voir accorder des délais de paiement et à voir ordonner le sursis à exécution des poursuites sur base de l'article 1244 du Code civil.

Finalement, l'appelant demande l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

A l'appui de ses prétentions, l'appelant soutient que la prime de performance pour l'année 2016 aurait été due, A ayant objectivement rempli les conditions fixées par la société SOC 1) pour recevoir cette prime, déjà perçue avant l'année visée.

Concernant le licenciement, il soutient que le tribunal du travail aurait dénaturé ses explications en relation avec « les conditions de transfert de marchandises internes applicables auprès de l'intimée » et conclut que ce fait, énergiquement contesté par ailleurs, ne serait pas de nature à justifier un licenciement pour faute grave d'un directeur de supermarché ayant une ancienneté de neuf ans.

L'appelant conteste encore le manque de transparence envers son employeur et soutient que son épouse aurait agi à son insu avant de soutenir « qu'un simple manque de transparence sur des agissements extérieurs à la personne et à l'exécution du contrat de travail de A est insuffisant pour fonder le licenciement ».

L'intimée demande, principalement, la confirmation des jugements des 29 janvier 2019 et 11 juin 2019 et subsidiairement, se rapporte à prudence de justice en ce qui

concerne les demandes en paiement de l'indemnité de préavis non respecté et de l'indemnité de départ, en cas de réformation des jugements entrepris.

Elle conteste pour le surplus, tant le principe que le quantum des demandes de l'appelant en indemnisation des dommages matériel et moral et conclut au débouté de l'appelant de ses demandes en allocation d'une indemnité de procédure, tant pour la première que pour la deuxième instance et demande la condamnation de ce dernier au paiement d'une telle indemnité d'un montant de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

L'intimée conclut encore à la confirmation du jugement du 29 janvier 2019 en ce qu'il a déclaré la demande de l'appelant en paiement d'une prime de performance pour l'année 2016, non fondée.

Elle développe en détail la problématique de la procédure de transfert de marchandises entre les différents supermarchés exploités par la société SOC 1) et le comportement de A en relation avec le transfert d'une bouteille de whisky en date du 22 décembre 2016, d'un supermarché vers un autre.

A cette fin, l'intimée s'appuie sur le résultat de l'enquête interne menée par la société SOC 1) en relation avec la « réapparition » de la bouteille de whisky, non munie d'un antivol, dans le supermarché à Alzingen, et souligne l'intervention de l'épouse de A que ce dernier a omis de rapporter à son employeur lors des différents entretiens.

### **Appréciation de la Cour**

Aux termes de l'article L.124-10, paragraphes (1), (2) et (3) du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Le motif grave est défini comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail et doit être énoncé avec précision dans la lettre recommandée lors de la notification de la résiliation avec effet immédiat.

### **La précision des motifs**

*« L'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre « au salarié » de*

*vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté* (Cour de cassation, 12 novembre 1992, n° 30/92).

A la lecture du courrier du 21 mars 2017, annexé au jugement du 29 janvier 2019, et sur base d'une analyse détaillée que la Cour reprend, le jugement a quo est à confirmer en ce qu'il a décidé que « les motifs de licenciement étaient indiqués avec précision dans la lettre de congédiement ».

#### La réalité des motifs

Dans la mesure où A n'a pas contesté avoir en date du 22 décembre 2016, pris une bouteille de whisky dans le stock du supermarché SOC 1) sis à Belval, et ne pas avoir respecté les procédures de transfert applicables, c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que ces reproches étaient établis dans son chef.

Face aux contestations de A concernant la version des faits présentée pour le surplus par son employeur, dont notamment le reproche concernant la supercherie en relation avec la disparition de la bouteille de whisky en cause, la Cour ne peut que confirmer le jugement du 29 janvier 2019, en ce qu'il a admis l'offre de preuve par témoin de la société SOC 1) pour être précise, pertinente et concluante.

Suite à l'enquête et les contre-enquêtes tenues respectivement le 4 mars 2019, le 25 mars 2019 et le 6 mai 2019, le tribunal de travail a retenu, sur base du témoignage de T2, l'épouse de A, que cette dernière avait pris l'initiative d'acheter une bouteille de whisky de la marque « Deanston Whisky OAK » dans le supermarché SOC 1) de Bertrange en date du 12 mars 2017 pour la mettre dans le magasin d'Alzingen, certes sans en informer son mari dans l'immédiat.

Tel qu'il sera exposé par la suite, A était cependant informé par la suite de l'initiative de son épouse, et ce antérieurement à l'entretien préalable du 14 mars 2017.

Si l'achat d'une telle bouteille de whisky est documenté par les pièces 5 à 11 de Maître BERNS et la remise au supermarché d'Alzingen par les pièces 13 à 16 de Maître BERNS, il n'en demeure pas moins que la soustraction frauduleuse de la bouteille de whisky par A n'a pas été établie.

En effet, si une telle bouteille de whisky a effectivement été sortie du magasin SOC 1) de Belval en date du 22 décembre 2016, fait non contesté par A, aucun document joint au dossier, ni aucun témoignage, n'a finalement permis de d'élucider ce qu'il est advenu de cette bouteille de whisky, respectivement une intention malveillante dans le chef de A.

#### La gravité des motifs

La Cour rappelle que les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce, si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte notamment du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale, de la fonction occupée auprès de son employeur et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement.

A, engagé le 20 novembre 2008 en tant que « candidat directeur », occupait le poste de « directeur de supermarché » depuis le 28 avril 2011 et reçut le diplôme de manager de l'année 2015 (pièce 17 de Maître Pascal PEUVREL).

Or, tel que le tribunal du travail l'a plus amplement détaillé dans son jugement du 11 juin 2019, l'audition du témoin T1 en relation avec l'entretien informel du 10 mars 2017, entièrement reprise dans le jugement déféré, a notamment permis d'établir que, dans un premier temps, A ne s'est pas rappelé avoir effectué un transfert de marchandises et qu'il a tenté d'établir l'absence d'un tel transfert par l'intermédiaire de son ordinateur dont le logiciel ne permettait cependant pas de voir les transferts de marchandises entrants au supermarché d'Alzingen.

Confronté à cette réalité, A s'est alors souvenu d'un transfert d'une bouteille de whisky, décidé apparemment suite à la demande d'un client, mais ne se rappelait plus ce qu'il avait fait de cette bouteille de whisky après son transfert au magasin d'Alzingen.

Par ailleurs, tel que détaillé dans le jugement dont appel, il résulte des auditions de T1 et de T2, que lors de l'entretien préalable au licenciement tenu en date du 14 mars 2017, A était informé des agissements de son épouse en date du 12 mars 2017 et qu'il a demandé, à deux reprises, de refaire un recomptage du stock, sans toutefois informer son employeur de l'intervention de son épouse telle que détaillée ci-avant.

Lors du deuxième entretien préalable, qui s'est déroulé en date du 17 mars 2017, alors que les enregistrements des caméras de vidéosurveillances lui avaient été montrés, A a expliqué la venue de son épouse au magasin d'Alzingen, par l'oubli de l'achat d'un gâteau.

L'ensemble des comportements mis en exergue par le tribunal du travail sont imputables à A. Eu égard à sa qualité de directeur de supermarché, nommé manager de l'année 2015, son employeur était fondé à s'attendre de sa part à une loyauté sans faille. Or, celle-ci a été irrémédiablement ébranlée, rendant immédiatement impossible la poursuite de la relation de travail.

C'est dès lors à raison que le tribunal du travail a retenu, outre le non-respect de la procédure de transfert de marchandises applicable dans les magasins de la société SOC 1), que A a manqué de transparence envers son employeur depuis le 10 mars 2017, ces comportements étant constitutifs de fautes graves de nature à justifier son licenciement avec effet immédiat.

Le jugement du tribunal du travail de 11 juin 2019 est partant également à confirmer en ce qu'il a débouté A de sa demande en réparation des préjudices matériel et moral subis du fait du licenciement, de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité de départ.

#### La prime de performance de l'année 2016

La Cour renvoie au libellé du contrat de travail signé entre les parties au litige en date du 18 novembre 2018, (pièce 1 de Maître Pascal PEUVREL), qui en son article 6, (page 3 du contrat de travail), intitulé « Gratification », stipule que « l'employeur se réserve le droit d'allouer librement et à son gré telle ou telle gratification, allocation, augmentation, sans que sa décision n'entraîne pour l'employé un droit acquis quelconque en ce qui concerne l'avenir ».

Cet article du contrat de travail est clair et sans ambiguïté, plus particulièrement en ce qui concerne l'absence d'une obligation dans le chef de l'employeur quant au versement d'une prime de performance.

Les parties à ce contrat étaient parfaitement informées des droits en résultant et des obligations qui leur incombaient.

D'après les dispositions de l'article 1134 alinéa 1<sup>er</sup> du Code civil, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Le jugement du tribunal du travail du 29 janvier 2019 est dès lors à confirmer en ce qu'il a décidé que la demande en paiement d'une prime de performance pour l'année 2016 n'était pas fondée.

#### L'exécution provisoire

Eu égard à l'issue du litige, c'est à bon droit que le tribunal du travail a déclaré non fondée cette demande de A.

#### Les indemnités de procédure

Sur base de ce même motif, le jugement du 29 janvier 2019 est encore à confirmer en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de A en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Comme l'appelant succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, il y a lieu de rejeter sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Le jugement du 29 janvier 2019 est également à confirmer en ce qu'il a admis la demande de la société SOC 1) en obtention d'une telle indemnité à hauteur de 1.000 euros et ce sur base des motifs retenus par le tribunal du travail.

Eu égard à l'issue du litige et à sa nature, la demande de la société SOC 1) basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer fondée pour le montant de 1.000 euros, pour l'instance d'appel.

#### **PAR CES MOTIFS :**

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

reçoit l'appel principal,

le dit non fondé,

confirme les jugements entrepris,

déboute A de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

dit la demande de la société anonyme SOC 1) LUXEMBOURG s.a. sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, fondée pour le montant de 1.000 euros, pour l'instance d'appel,

condamne A à payer à la société anonyme SOC 1) LUXEMBOURG s.a., le montant de 1.000 euros,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Louis BERNS 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 Isabelle HIPPERT.