

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 85/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quinze juin deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2022-00592 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société anonyme SOCIETE1.) (SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette, du 1^{er} juin 2022,

intimée sur appel incident,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

et :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE3.),

intimé aux fins du susdit exploit COGONI,

appelant par incident,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 19 décembre 2022.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 6 juillet 2018, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) (SOCIETE1.), ci-après la société SOCIETE1.), à comparaître devant le tribunal du travail, aux fins de s'y entendre condamner à lui payer divers montants, du chef de son licenciement avec effet immédiat du 18 avril 2017, qu'il a qualifié d'abusif.

Aux termes d'un décompte actualisé, présenté à l'audience des plaidoiries de première instance, le requérant a réclamé le montant de 37.774,04 euros, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, le montant de 9.443,51 euros, à titre d'indemnité de départ, et les montants respectifs de 18.322,44 euros et de 20.000 euros, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral, ces montants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a, par ailleurs, sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

A l'appui de sa demande, le requérant a exposé avoir été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de « *Juriste Fiscaliste* », suivant contrat de travail à durée indéterminée du 18 janvier 2011.

Par courrier du 30 mars 2017, il aurait été convoqué à un entretien préalable pour le 6 avril 2017. L'entretien préalable initialement prévu aurait cependant été annulé par courrier du 5 avril 2017 et il aurait été convoqué à un nouvel entretien préalable pour le 11 avril 2017.

Il aurait été licencié avec effet immédiat par courrier du 18 avril 2017, conçu comme suit :

Par courrier recommandé de son mandataire du 10 juillet 2017, PERSONNE1.) aurait contesté le licenciement.

A l'appui de ses demandes, le requérant a critiqué le courrier de licenciement pour son défaut de précision et a contesté le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement invoqués.

Par jugement du 22 avril 2022, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a :

- reçu la demande de PERSONNE1.) en la forme,
- déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 18 avril 2017,
- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 37.774,04 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,
- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 9.443,51 euros à titre d'indemnité de départ avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,
- dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel,
- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 500 euros à titre de préjudice moral avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,
- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros,
- dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure,
- condamné la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Pour déclarer abusif le licenciement intervenu, la juridiction du premier degré a dit que la lettre de licenciement manquait de la précision requise.

Elle a relevé que la société SOCIETE1.) ne fournissait pas de détails quant aux documents que PERSONNE1.) lui avait remis afin d'établir le harcèlement moral dénoncé.

Elle a encore noté que les échanges de courriels qui avaient eu lieu entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.) n'étaient pas retranscrits dans la lettre de licenciement.

Au vu de l'ancienneté de services de PERSONNE1.), l'indemnité compensatoire de préavis a été fixée au montant de 37.774,04 euros, correspondant à quatre mois de salaire brut, en application de l'article L.124-6 du Code du travail.

Le tribunal du travail a précisé que le montant de l'indemnité compensatoire de préavis n'est pas à réduire ou à supprimer lorsque le salarié a retrouvé un nouvel emploi au cours de la période théorique couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ a été déclarée fondée pour le montant de 9.443,51 euros, correspondant à un mois de salaire, en application de l'article L.124-7 (1) du Code du travail.

PERSONNE1.) a été débouté de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel, au motif qu'il ne versait pas de pièces certifiant la recherche active d'un nouvel emploi et qu'il avait rapidement retrouvé un nouvel emploi à temps partiel pour un salaire supérieur.

Le préjudice moral du requérant a été évalué au montant de 500 euros, compte tenu de l'atteinte portée à sa dignité de salarié et des circonstances du licenciement.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 10 mai 2022, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 1^{er} juin 2022.

L'appelante demande à la Cour de déclarer justifié le licenciement de PERSONNE1.) et de débouter ce dernier de l'ensemble de ses demandes, par réformation du jugement entrepris.

Elle fait valoir que la lettre de licenciement satisfait aux critères de précision établis par la loi et la jurisprudence.

Elle estime qu'elle n'avait pas besoin d'indiquer le détail des documents que le requérant lui avait remis à l'appui de ses allégations relatives au harcèlement moral dont il s'affirmait victime.

Elle donne encore à considérer que les informations requises pour identifier les courriels échangés entre le requérant et PERSONNE2.) figurent dans la lettre de licenciement et que le contenu desdits courriels y est relaté de façon suffisamment précise.

Pour autant que de besoin, l'appelante offre en preuve le contenu de la lettre de licenciement par l'audition de quatre témoins.

Elle soutient que le comportement de l'intimé, ayant consisté à créer une activité indépendante et concurrentielle et à violer son secret professionnel, est à qualifier de gravement déloyal.

Il en serait de même des fausses accusations de harcèlement, dirigées par l'intimé contre sa supérieure hiérarchique.

Le comportement déloyal de l'intimé résulterait encore du fait qu'au cours de son congé extraordinaire, il aurait continué à nuire aux intérêts de son employeur, en faisant appel à son subordonné et « *complice* », PERSONNE3.), pour que celui-ci supprime un total de 418 fichiers du répertoire informatique commun de la société SOCIETE1.). L'appelante aurait pris connaissance de la suppression desdits fichiers après le licenciement de l'intimé.

A titre subsidiaire, pour le cas où le jugement entrepris serait confirmé en ce qui concerne le caractère abusif du licenciement, l'appelante se rapporte à prudence de justice quant au principe de l'allocation d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ à l'intimé.

Elle soutient qu'il y a lieu de déduire les salaires et les éventuelles indemnités de chômage touchées par la partie intimée « *pendant la période fictive du préavis* », du montant auquel le tribunal du travail a fixé l'indemnité compensatoire de préavis.

L'appelante conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que PERSONNE1.) a été débouté de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel.

Faisant valoir que l'intimé n'établit pas avoir subi un préjudice moral du fait de son licenciement, elle demande à se voir décharger de la condamnation y afférente.

Elle sollicite également sa décharge de la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure et réclame finalement une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, et une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de l'intimé aux frais et dépens de l'instance d'appel.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement intervenu à son égard.

Il estime que c'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu que les motifs du licenciement n'avaient pas été énoncés avec la précision requise.

A titre subsidiaire, il demande à la Cour de constater le caractère ni réel, ni sérieux desdits motifs.

Il conteste tout comportement déloyal dans son chef, en soulignant que, lors de la réunion du 21 mars 2017, il avait proposé à la société SOCIETE1.) d'assurer une période de transition, au cours de laquelle il continuerait à gérer des clients de la banque pour le compte de cette dernière, à travers une structure indépendante.

Il estime qu'une tentative de débaucher des clients de la société SOCIETE1.) ne saurait être déduite de son échange de courriels avec PERSONNE2.), qui serait une connaissance de longue date.

Il fait ensuite valoir qu'en lui reprochant de ne pas établir la réalité des faits de harcèlement dont il s'est plaint, la société appelante opère un renversement de la charge de la preuve. Il appartiendrait, en effet, à la société SOCIETE1.) de prouver que les faits dénoncés par lui manquaient de fondement.

L'intimé s'oppose à l'invocation d'une prétendue suppression de fichiers à l'appui de son licenciement, étant donné que ce reproche ne figurait pas dans la lettre de licenciement.

L'intimé conclut au rejet des attestations testimoniales versées par l'appelante ainsi que de l'offre de preuve formulée par cette dernière, pour défaut de pertinence.

Il sollicite la confirmation du jugement entrepris quant aux montants qui lui ont été alloués au titre de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité de départ.

Il relève appel incident du jugement *a quo* et réclame la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de [(12 x 9.443,51) – (12 x 7.916,64) =] 18.322,44 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice matériel, sur base d'une période de référence de 12 mois.

Il explique qu'il a trouvé un nouvel emploi le 1^{er} juin 2017 et que son salaire mensuel brut a été fixé au montant de 7.916,64 euros.

Il demande, en outre, à voir fixer l'indemnisation de son préjudice moral au montant de 20.000 euros, au vu de son ancienneté de services de six ans et des circonstances de son licenciement, qui l'auraient plongé dans un profond désarroi.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qui concerne l'indemnité de procédure qui lui a été allouée en première instance.

Il réclame une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel et la condamnation de l'appelante aux frais et dépens des deux instances.

Appréciation de la Cour

Quant à la précision des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L.124 -10 (3), alinéa 1^{er} du Code du travail, le courrier portant sur la résiliation immédiate du contrat de travail doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de faute grave.

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 (cf. Cour de Cassation, 12 novembre 1992, arrêt n° 30/92).

Tel que l'a, à juste titre, relevé le tribunal du travail, le premier motif de licenciement, concernant des accusations injustifiées de harcèlement moral que PERSONNE1.) aurait faites à l'encontre de sa supérieure hiérarchique, PERSONNE4.), manque de précision.

En effet, si les accusations litigieuses sont énoncées dans le courrier de licenciement, l'employeur omet d'indiquer quels documents le salarié lui a remis pour étayer ses affirmations et en quoi lesdits documents ont été considérés comme non concluants.

La juridiction du travail n'est, dès lors, pas en mesure de se prononcer sur la pertinence des documents concernés et d'apprécier si les accusations émises par le salarié ont été dépourvues de fondement, tel que le soutient l'employeur.

Contrairement au tribunal du travail, la Cour retient, en revanche, que le second motif de licenciement est énoncé de façon suffisamment précise dans la lettre du 18 avril 2017, dans la mesure où, même si l'employeur ne procède pas à la retranscription des courriels adressés par PERSONNE1.) à PERSONNE2.) en date du 3 avril 2017, il indique clairement quel en était le contenu. Il précise également pour quelles raisons il a été considéré que le salarié avait violé ses obligations de loyauté et de bonne foi ainsi que le secret professionnel par le biais desdits courriels.

En versant les courriels litigieux comme pièces, la société SOCIETE1.) a apporté des précisions complémentaires par rapport aux motifs figurant dans la lettre de licenciement, au sens de l'article L.124-11 (3) du Code du travail, mais n'a pas « *suppléé à une absence de précision originaires des motifs énoncés* », tel que soutenu par l'appelant.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

La Cour tient d'emblée à relever qu'il n'y a pas lieu d'analyser le reproche tiré d'une suppression de fichiers professionnels par PERSONNE1.), invoqué par la société SOCIETE1.) dans son acte d'appel, étant donné que ledit reproche n'a pas figuré dans la lettre de licenciement.

Concernant le reproche tiré d'une violation par le salarié de ses obligations de loyauté et de bonne foi ainsi que de son secret professionnel, il résulte des pièces versées par la partie appelante qu'en date du 3 avril 2017, PERSONNE1.) a adressé à PERSONNE2.) du Family Office des courriels, dont la traduction française se lit comme suit :

- « *Cher PERSONNE2.),*

Je t'écris pour t'informer que j'offrirai dorénavant les services juridiques et de SOCIETE2.) depuis le Luxembourg de manière indépendante, ce que j'ai annoncé à SOCIETE1.) cette semaine.

PERSONNE3.) rejoint également le projet pour se consacrer entièrement à l'administration des sociétés.

En plus de respecter les nouvelles exigences fiscales en matière de substance pour les entreprises, nous sommes convaincus que cette formule nous permettra de travailler avec plus d'indépendance et d'avoir davantage

d'opportunités de collaboration dans d'autres secteurs et entités [...]. »
(courriel envoyé à 11:47 h)

- « *Merci PERSONNE2.*),

Le changement d'administrateurs n'affecte pas les positions bancaires de la société. Le seul changement que nous effectuons concerne la manière de gérer les sociétés par substance et un possible conflit d'intérêts.

Comme tu le sais déjà, les règles du BEPS, du CRS et la réglementation de l'UE permettent la réalisation d'une activité par les entités sujettes à un régime fiscal seulement lorsque les activités nécessaires à la réalisation de son objectif ont lieu réellement sur le territoire et que l'on dispose effectivement de moyens matériels et personnels liés à la perception des revenus.

D'autre part, après la fusion avec SOCIETE1.), notre activité a généré un certain conflit d'intérêts, du fait que les administrateurs des sociétés étaient également employés de la banque. Pour cette raison ainsi que raison de substance, les cabinets d'avocat nous ont demandé de dresser un schéma de collaboration distinct sans conflits ni risques fiscaux [...]. » (courriel envoyé à 13:17 h)

- « *PERSONNE2.*),

Effectivement, il ne s'agit pas de délocaliser la société ni les comptes d'où ils se trouvent. Au niveau bancaire, tout se poursuit avec le SOCIETE1.). Mon équipe et moi-même continuerons à mener les affaires pour toi comme nous l'avons fait jusqu'à présent. PERSONNE3.) t'enverra un courriel avec les informations pour traiter le transfert des ordres avec toi [...]. » (courriel envoyé à 17:02 h)

Dans le cadre de ses relations de travail et même en l'absence de clause de non-concurrence, le salarié est tenu, sur base d'une obligation générale de loyauté, de s'abstenir de concurrencer l'employeur, et ce devoir de loyauté lui impose une obligation de fidélité qui lui interdit d'agir pour le compte d'une entreprise concurrente ou d'exercer une activité concurrentielle pour son propre compte (cf. Cour d'appel, 25 mars 2004, n° 27403 du rôle).

Cette obligation de non-concurrence ne fait cependant pas obstacle à ce que le salarié prépare une future activité concurrente de celle de son employeur, à la condition que cette concurrence ne devienne effective qu'après l'expiration du contrat de travail (ibid.).

Le contrat de travail signé entre parties le 28 janvier 2011 ne contient pas de clause de non-concurrence au sens de l'article L.125-8 du Code du travail.

Il est constant en cause qu'à la suite de la réunion du 21 mars 2017, l'employeur a convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable par courrier du 30 mars 2017 et lui a accordé un congé extraordinaire pour la période du 30 mars 2017 au 6 avril 2017, date prévue pour l'entretien.

En application des principes pré-énoncés, PERSONNE1.) était tenu à une obligation de loyauté vis-à-vis de son employeur, lui interdisant de concurrencer activement son employeur tant que durait la relation de travail, soit également au cours de son congé extraordinaire.

Il appert des courriels précités que l'intimé a offert à PERSONNE2.) de Family Office, qui gère les intérêts d'un client de la société appelante, d'effectuer dorénavant, par le biais d'une structure indépendante, les prestations d'administration et de gestion opérationnelle, assurées jusqu'alors par la société appelante.

Ces agissements dépassaient nettement le cadre des activités préparatoires que tout salarié est autorisé à entreprendre afin d'assurer son avenir professionnel et constituaient une tentative active de démarchage du client concerné.

Il convient de noter, à cet égard, que dans le dernier courriel émis le 3 avril 2017, PERSONNE1.) annonçait à PERSONNE2.) qu'un « *courriel avec les informations pour traiter le transfert des ordres* » lui serait adressé.

Même si le changement proposé ne concernait que l'administration et la gestion opérationnelle concernant le client litigieux et non sa « *position bancaire* » et indépendamment du fait que PERSONNE2.) était, le cas échéant, une connaissance de longue date de PERSONNE1.), il faut qualifier les agissements de ce dernier de déloyaux à l'égard de son employeur.

Ce constat n'est pas infirmé par le fait que, lors de la réunion avec les responsables du département des ressources humaines, en date du 21 mars 2017, PERSONNE1.) avait exprimé son souhait de quitter la banque et de continuer à s'occuper des structures qu'il suivait jusque lors, après son départ de la banque, étant donné qu'il ne résulte pas du dossier que l'employeur ait marqué son accord à cet égard.

Il s'y ajoute qu'en faisant part à PERSONNE2.) d'un conflit d'intérêts au sein de la société SOCIETE1.) - fût-il réel ou non - pour justifier sa proposition relative à l'externalisation du service concerné, PERSONNE1.) a divulgué des informations concernant le fonctionnement interne de la banque, violant ainsi son obligation de confidentialité.

La réalité du second reproche libellé dans la lettre de licenciement est, par conséquent, établie.

Le comportement du salarié est à considérer comme un manquement grave du salarié à son obligation de loyauté et de confidentialité, de nature à rendre impossible, avec effet immédiat, le maintien des relations de travail.

Par réformation du jugement entrepris, le licenciement avec effet immédiat du 18 avril 2017 est donc à déclarer abusif et les demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ, ainsi que la demande en indemnisation d'un préjudice moral, sont à déclarer non fondées.

Le jugement entrepris doit être confirmé, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel.

L'appel incident de PERSONNE1.) laisse partant d'être fondé.

Succombant au litige et devant supporter les frais et dépens des deux instances, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en obtention d'indemnités de procédure, tant pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

L'appelante ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ses demandes en obtention d'indemnités de procédure sont également à rejeter, tant en ce qui concerne la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que 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,

dit non fondé l'appel incident,

dit partiellement fondé l'appel principal,

réformant,

dit justifié le licenciement avec effet immédiat, intervenu à l'égard de PERSONNE1.) le 18 avril 2017,

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ, ainsi qu'en indemnisation d'un préjudice moral et en obtention d'une indemnité de procédure,

décharge la société anonyme SOCIETE1.) (SOCIETE1.)) des condamnations intervenues de ces chefs à son égard,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

déboute les parties de leurs demandes respectives en obtention d'indemnités de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître JUNGERS, 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.