

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 43/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatorze mars deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2023-00270 du rôle

Composition:

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

Entre :

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

e n t

r e :

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 8 mars 2023,

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-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, 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-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit COGONI,

comparant par Maître Virginie BROUNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 25 juillet 2018, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.), ci-après la société SOCIETE1.), devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre condamner, du chef de son licenciement avec effet immédiat, qu'il a qualifié d'abusif, les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- indemnité compensatoire de préavis :	20.545,44 euros
- indemnité de départ :	5.136,36 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel :	50.000,00 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral :	30.000,00 euros
- remboursement de frais professionnels :	130,50 euros
- plan d'épargne-pension :	3.467,05 euros
- prime de juin :	2.568,18 euros
- treizième mois :	1.712,12 euros
- subventions d'intérêts :	7.528,89 euros

PERSONNE1.) a finalement réclamé une indemnité de procédure de 1.500 euros et a conclu à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience des plaidoiries de première instance, PERSONNE1.) a renoncé à ses demandes relatives au plan d'épargne-pension et au treizième mois.

La société SOCIETE1.) a contesté les demandes et a sollicité la condamnation du requérant à lui payer la somme de 2.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) a exposé avoir été au service de la société SOCIETE1.) en qualité de « *gestionnaire administratif et comptable* » depuis le 12 avril 2010, en vertu de deux contrats de travail à durée déterminée des 12 avril 2010 et 5 avril 2011, avant d'avoir été embauché en qualité de

fiscaliste suivant contrat de travail à durée indéterminée du 7 juin 2011, avec reprise d'ancienneté au 12 avril 2010.

Il a été licencié avec effet immédiat par courrier daté du 2 mai 2017, libellé comme suit :

Par courrier de son mandataire du 2 août 2017, le requérant a protesté contre son licenciement.

PERSONNE1.) a conclu au caractère abusif de son licenciement, à titre principal, en contestant la précision de la lettre de licenciement et, à titre subsidiaire, en contestant le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Par jugement du 30 janvier 2023, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a :

- reçu la requête de PERSONNE1.) en la pure forme,
- déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu en date du 2 mai 2017,
- déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de 20.545,44 euros,
- déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre de préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de 4.500 euros,
- déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel lié à la perte de la prime du mois de juin 2017 à concurrence du montant de 2.354,16 euros,
- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 27.399,60 euros avec les intérêts légaux à partir du 25 juillet 2018, date de la requête, jusqu'à solde,
- déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ,

- déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel du chef d'une perte de rémunération,
- déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement de frais professionnels,
- déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de subventions d'intérêts,
- déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 500 euros,
- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 500 euros à titre d'indemnité de procédure,
- déclaré non fondée la demande de la société SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité de procédure,
- condamné la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Pour déclarer abusif le licenciement, la juridiction a retenu que la lettre de licenciement manquait de la précision requise, en ce que l'employeur n'expliquait pas quelles avaient été les allégations présentées par PERSONNE2.) et de quelle manière PERSONNE1.) les avait soutenues, ni ne fournissait de détails quant aux documents que PERSONNE2.) et PERSONNE1.) lui avaient remis.

Le tribunal a encore relevé qu'il ne résultait pas de la lettre de licenciement sur quel élément tangible l'employeur se fondait pour dire que PERSONNE1.) faisait « *partie intégrante de la démarche de concurrence déloyale* » de PERSONNE2.) et que l'employeur ne fournissait pas de précisions quant au support sur lequel des suppressions de documents avaient été effectuées, ni quant à la nature exacte des fichiers supprimés, ni quant à leur utilité pour la société.

Eu égard à l'ancienneté du salarié, le tribunal a dit que ce dernier avait droit à une indemnité compensatoire de préavis, correspondant à quatre mois de salaire.

La demande en paiement d'une indemnité de départ a été rejetée, faute par le requérant de verser ses fiches de salaire relatives aux 12 mois ayant précédé le licenciement.

N'établissant pas avoir activement recherché un nouvel emploi à la suite de son licenciement, PERSONNE1.) a été débouté de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel.

En tenant compte des circonstances du licenciement ainsi que de l'âge du requérant (33 ans) et de son ancienneté (7 ans) au moment du licenciement, le tribunal a évalué le dommage moral subi au montant de 4.500 euros.

Le tribunal a requalifié la demande en paiement de la prime du mois de juin pour l'année 2017 en demande en indemnisation pour perte de ladite prime. Dans la mesure où PERSONNE1.) n'avait plus travaillé à compter du 2 mai 2017, la demande a été déclarée fondée à concurrence du montant proratisé de 2.354,16 euros.

Le requérant a été débouté de sa demande en remboursement de frais professionnels, faute par lui d'établir le caractère professionnel des dépenses dont il faisait état.

La demande en paiement de subventions d'intérêts pour les années 2016 et 2017 a également été rejetée, au motif que le requérant n'était plus salarié de la société défenderesse en mars 2018, mois du paiement de la prime, et qu'il n'établissait pas avoir satisfait aux modalités pratiques requises en versant un décompte d'intérêts à la SOCIETE2.) dans le délai imparti.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 3 février 2023, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 8 mars 2023.

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

Elle soutient que la lettre de licenciement satisfait aux critères de précision établis par la loi et la jurisprudence et que les motifs invoqués à la base du licenciement sont réels et sérieux.

A titre subsidiaire, l'appelante offre en preuve le contenu de la lettre de licenciement par l'audition de cinq témoins.

A titre plus subsidiaire, pour le cas où le jugement serait confirmé quant au caractère abusif du licenciement, l'appelante demande à voir déduire les salaires et les éventuelles indemnités de chômage perçues par PERSONNE1.) au cours de la période fictive du préavis de l'indemnité compensatoire de préavis.

L'appelante demande à la Cour d'ordonner à la partie intimée de verser les pièces nécessaires à établir ses rémunérations touchées au cours des mois de mai 2017 à septembre 2017 inclus.

Elle conteste, en outre, que PERSONNE1.) ait subi un préjudice moral en relation avec le licenciement et demande, à titre encore plus subsidiaire, à voir réduire le montant de la condamnation y afférente, à de plus justes proportions.

En tout état de cause, l'appelante sollicite le rejet de la demande de PERSONNE1.) en paiement de la prime de juin pour l'année 2017, au motif que le contrat de travail avait pris fin le 2 mai 2017 et qu'aux termes de la convention collective de travail des salariés de banque, la prime n'est due qu'aux « *salariés en service au 15 juin 2017 et dont le contrat n'est pas dénoncé à cette date* ».

L'appelante fait grief au tribunal d'avoir requalifié la demande en paiement de la prime en demande en indemnisation du chef de la perte de la prime litigieuse.

L'appelante sollicite, en outre, la décharge de sa condamnation au paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance et réclame la condamnation de l'intimé à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance et une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

Elle conclut finalement à la condamnation de l'intimé à tous les frais et dépens de l'instance d'appel.

La partie intimée n'a pas conclu dans le délai qui lui était imparti suivant ordonnance de mise en état simplifiée du 24 avril 2023 et qui est prévu impérativement et sous peine de forclusion par l'article 222-2 du Nouveau Code de procédure civile.

En date du 14 novembre 2023, le magistrat de la mise en état a rendu une ordonnance de clôture de l'instruction sur base de l'article 222-3 du Nouveau Code de procédure civile.

Appréciation de la Cour

Quant à la précision de la lettre de 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 la dénonciation fallacieuse d'un cas de harcèlement moral par PERSONNE2.), manque de précision.

En effet, il ne résulte pas du courrier de licenciement quelles étaient les allégations présentées par PERSONNE2.) au cours de la réunion du 21 mars 2017, ni de quelle manière PERSONNE1.) avait soutenu lesdites allégations. L'employeur ne fournit, par ailleurs, aucune précision quant à la nature des documents que PERSONNE2.) et PERSONNE1.) lui avaient remis.

Le second motif de licenciement n'est pas non plus énoncé avec la précision requise, dans la mesure où l'employeur omet d'indiquer quels auraient été les agissements concrets de PERSONNE1.) laissant présumer qu'il faisait « *partie intégrante de la démarche de concurrence déloyale* » de PERSONNE2.), qui avait fait état d'un projet d'administration de sociétés qu'il voulait lancer avec PERSONNE1.), dans un courriel adressé à PERSONNE3.).

Contrairement au tribunal du travail, la Cour retient, en revanche, que le motif de licenciement tiré de la suppression de fichiers informatiques par PERSONNE1.) est libellé de manière suffisamment précise, étant donné que l'employeur indique le nombre de fichiers supprimés, fait état de leur caractère professionnel et de leur intérêt primordial pour le département *Global Structuring* et fournit quelques exemples de fichiers supprimés.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE4.), « *Information Security Manager* » auprès de la société appelante au moment des faits, indique ce qui suit :

« Le 13 avril 2017, Madame PERSONNE5.), « Directeur, Responsable Middle Office », m'a demandé si des fichiers avaient été supprimés du répertoire informatique commun d'SOCIETE3.) (Global Structuring) par Monsieur PERSONNE1.).

J'ai extrait une liste, via l'outil Datadvantage de la Société SOCIETE4.), le 13 avril 2017 sur les opérations de suppressions de fichiers effectuées par Monsieur PERSONNE1.) entre le 27/03/17 et le 10/04/17. J'ai remis cette liste à Madame PERSONNE5.) le même jour.

Le 18 avril 2017, Madame PERSONNE6.), « corporate officer », m'a demandé de restaurer les fichiers supprimés par Monsieur PERSONNE1.) afin de procéder à des contrôles. [...] Les fichiers ont été restaurés par le service informatique le 24 avril 2017. »

PERSONNE6.) a également établi une attestation testimoniale, aux termes de laquelle elle confirme que PERSONNE4.) a fourni une liste des fichiers supprimés par PERSONNE1.) les 5, 6 et 10 avril 2017.

Après investigation, il se serait avéré que 418 fichiers avaient bien été supprimés par l'intimé.

La plupart des fichiers auraient concerné des présentations de PERSONNE2.), le responsable de PERSONNE1.).

Le témoin a également constaté la suppression d'une soixantaine de fichiers nommés « SOCIETE5.) » et de deux fichiers nommés « SOCIETE6.) », qui seraient des sociétés ayant été domiciliées auprès de la société appelante à l'époque.

Le témoin PERSONNE7.), « HR Business partner », confirme dans son attestation testimoniale que les investigations menées ont révélé « la suppression par PERSONNE1.) de 418 fichiers informatiques à caractère professionnel qui ne se trouvaient plus sur le répertoire commun du département. »

Au vu des déclarations reprises ci-dessus, il y a lieu de tenir pour établi le motif de licenciement tenant à la suppression de fichiers professionnels par PERSONNE1.).

Il devient partant superfétatoire de procéder à l'audition des témoins.

Eu égard au grand nombre de fichiers supprimés du répertoire commun du département *Global Structuring* par PERSONNE1.), la Cour retient que ce dernier a adopté un comportement susceptible de nuire aux intérêts de la société appelante et qu'il a ainsi rompu, de manière irrémédiable, la confiance que l'employeur doit avoir en son salarié.

Il s'ensuit que le licenciement avec effet immédiat, intervenu à l'encontre de PERSONNE1.) le 2 mai 2017, est à déclarer justifié, par réformation du jugement entrepris.

Quant aux montants réclamés

Au vu du caractère justifié de son licenciement, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation d'un préjudice moral, par réformation du jugement attaqué.

Etant donné que le contrat de travail a pris fin le 2 mai 2017 et que la convention collective de travail des salariés de banque prévoit que la prime de juin n'est due qu'aux « *salariés en service au 15 juin 2017 et dont le contrat n'est pas dénoncé à cette date* », PERSONNE1.) ne saurait prétendre au paiement de la prime litigieuse.

Même à admettre que la demande de l'intimé en paiement de la prime du mois de juin 2017 soit à interpréter comme une demande en indemnisation pour perte de ladite prime, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande, au regard du caractère justifié du licenciement.

Le jugement entrepris encourt donc également la réformation à cet égard.

Quant aux indemnités de procédure et aux frais

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance est à déclarer non fondée, par réformation du jugement querellé.

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 pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) succombant au litige, les frais et dépens des deux instances sont à mettre à sa charge.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel,

le dit fondé,

réformant,

dit justifié le licenciement avec effet immédiat, intervenu à l'égard de PERSONNE1.) le 2 mai 2017,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice moral,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) au titre de la prime du mois de juin 2017,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance,

décharge la société anonyme SOCIETE1.) (EUROPE) 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 la société anonyme SOCIETE1.) (EUROPE) en obtention d'une indemnité 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.

