

Texte pseudonymisé

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

Ord. N° 86/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Numéro CAL-2024-00213 du rôle

ORDONNANCE

rendue le treize juin deux mille vingt-quatre par Monsieur Alain THORN, président de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, assisté du greffier Isabelle HIPPERT,

sur une requête d'appel déposée le 28 février 2024 par PERSONNE1.), représenté par Maître Maximilien LEHNEN, dans une affaire se mouvant

entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelant, comparant par Maître Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée, comparant par Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette, le 9 février 2023, inscrite au rôle sous le numéro E-TREF-xx/23, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après la « société SOCIETE1.) » ou « SOCIETE1.) ») devant le président du tribunal du travail aux fins de s'y entendre déclarer nul son licenciement avec préavis du 23 janvier 2023 et ordonner sa réintégration, sinon le maintien dans ses fonctions.

Par une deuxième requête, déposée le 28 avril 2023, inscrite au rôle sous le numéro E-TREF-xx/23, le requérant a encore fait convoquer SOCIETE1.) devant le président du tribunal du travail aux fins de s'y entendre déclarer nul son licenciement avec effet immédiat du 14 avril 2023 et ordonner sa réintégration, sinon le maintien dans ses fonctions.

Dans chacune de ces deux requêtes, il a réclamé une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir.

Aux termes des deux prédites requêtes, le requérant - engagé par la société défenderesse suivant contrat de travail du 22 février 2016 et licencié, d'abord avec préavis, en date du 23 janvier 2023, puis, pendant ledit préavis, avec effet immédiat le 14 avril 2023 - basait ses demandes en nullité et en maintien, respectivement en réintégration sur les dispositions de l'article L.271-1 (4) du Code du travail.

Selon le requérant, lesdits licenciements constitueraient, de la part de l'employeur, des actes de représailles à son encontre, à la suite de la dénonciation de faits que PERSONNE1.) aurait pu considérer, de bonne foi, comme étant constitutifs de prise illégale d'intérêts, de corruption ou de trafic d'influence, au sens des articles 245, 248, 310 et 310-1 du Code pénal, infractions auxquelles renvoie l'article L. 271-1 du Code du travail

Il s'agirait de diverses irrégularités commises par PERSONNE2.), gérant de SOCIETE1.) et, par ailleurs, président et directeur de l'association sans but lucratif, SOCIETE2.) (ci-après SOCIETE2.)).

Le requérant aurait fait en sorte que les irrégularités en question soient portées à la connaissance des autorités publiques.

Des poursuites pénales auraient entre-temps été initiées contre PERSONNE2.) du chef de diverses infractions.

La partie défenderesse concluait à l'irrecevabilité des demandes et, subsidiairement, à leur rejet quant au fond.

Le requérant occuperait entre-temps un nouvel emploi, de sorte qu'il n'aurait aucun intérêt à agir et qu'une réintégration au sein de la société défenderesse serait inconcevable.

Sa demande serait par ailleurs sans objet.

Enfin, celle-ci méconnaîtrait le principe de l'estoppel (ou de cohérence).

Quant au fond, la défenderesse soutenait que les licenciements successifs litigieux auraient été décidés pour les motifs précis et réels décrits dans les lettres adressées au requérant, motifs qui seraient entièrement étrangers aux faits visés par le requérant.

Jusqu'à la communication de la requête en annulation du premier licenciement, l'employeur n'aurait absolument rien su d'un prétendu lancement d'alerte par le requérant.

Enfin, le requérant n'aurait pas pu croire, de bonne foi, que les irrégularités en question seraient susceptibles de faire l'objet d'une condamnation pour l'une au moins des trois infractions énoncées limitativement à l'article L. 271-1 du Code du travail.

Par ordonnance rendue en date du 2 janvier 2024, le président du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, après avoir ordonné la jonction des deux rôles, a déclaré les demandes de PERSONNE1.) recevables, mais infondées, après avoir retenu, en substance, que les faits invoqués par ce dernier n'étaient pas susceptibles de recevoir la qualification de l'une des trois infractions visées à l'article L. 271-1 du Code du travail, à savoir la prise illégale d'intérêts, la corruption ou le trafic d'influence.

Il a par ailleurs débouté les parties au litige de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure.

Par requête déposée le 28 janvier 2024 au greffe de la Cour, PERSONNE1.) a relevé appel de cette ordonnance qui lui avait été notifiée en date du 19 janvier 2024 et fait convoquer SOCIETE1.) devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail.

L'appelant demande à la juridiction de ce siège de faire droit à ses demandes présentées en première instance, par réformation de l'ordonnance entreprise.

PERSONNE1.) maintient que les licenciements litigieux constituent en réalité des actes de représailles à son encontre, en réponse à ses critiques à l'adresse de PERSONNE2.) et à la dénonciation par l'appelant de faits qu'il estime avoir

pu considérer, de bonne foi, comme étant constitutifs de prise illégale d'intérêts, de corruption ou de trafic d'influence, de sorte qu'il aurait droit à la protection légale contre le licenciement prévue par l'article L. 271-1 du Code du travail.

Il soutient, plus subsidiairement, en référence à l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, que tout salarié ayant dénoncé quelque irrégularité que ce soit « *intéressant l'intérêt général* », et non pas seulement l'une des trois infractions visées à l'article L. 271-1 du Code du travail, devrait être protégé contre le licenciement prononcé par l'employeur en guise de représailles.

L'appelant fait exposer que, suivant contrat de travail du 12 février 2016, il a été engagé par la société SOCIETE1.) ; que le gérant et bénéficiaire effectif de ladite société est PERSONNE2.) ; que cette même personne a été directeur et président du conseil d'administration d'une association sans but lucratif dénommée « SOCIETE2.) » (actuellement dénommée « SOCIETE2.) – SOCIETE2.) » ou SOCIETE2.), ci-après SOCIETE2.)) ; que jusqu'en 2015, cette association avait notamment comme objet la préservation, la remise en état et l'accessibilité au grand public du prédit moteur à gaz ; que depuis 2015, elle avait encore comme objet la création et l'exploitation du « SOCIETE2.) », une institution visant à orienter les jeunes vers les technologies et activités de l'économie de demain ; qu'au courant de l'année 2017, le SOCIETE2.) a conclu avec le Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse (ci-après MENJE) une convention en vertu de laquelle le SOCIETE2.) a été chargé par l'ETAT de préparer et de mettre en œuvre un programme d'éducation et de sensibilisation à la culture scientifique et technologique, en contrepartie d'une participation financière ; que suivant arrêté grand-ducal du 11 février 2022, ladite association a finalement été reconnue comme étant d'utilité publique ; que suite à l'abandon de l'idée de création d'un musée de l'énergie, PERSONNE2.) a conçu le projet de charger SOCIETE1.) de la fabrication de stations expérimentales qui seraient achetées par le SOCIETE2.) au moyen de subventions diverses provenant notamment de ministères, de fondations et d'autres organisations ; que, depuis l'année 2017, les prestations de SOCIETE1.) envers le SOCIETE2.) comportaient - outre la création des prédites stations - la réalisation de diverses tâches administratives, la gestion du système informatique, la réalisation de tâches techniques, un soutien logistique, etc. ; qu'en réalité et contrairement aux apparences, le SOCIETE2.) ne disposait d'aucun personnel propre, de sorte que SOCIETE1.) se voyait sous-traiter toutes les interventions incombant à SOCIETE2.), qui était son unique client ; que dans le cadre de l'allocation de l'une des subventions destinées au financement du SOCIETE2.), un audit a été exigé tant au niveau

du SOCIETE2.) que de la société SOCIETE1.) en raison de la « *partie liée* » que constituait PERSONNE2.) ; que dans le cadre de cet audit, PERSONNE1.) a pris contact avec l'auditeur en sa qualité de salarié et responsable financier de la société SOCIETE1.), sous-traitant du SOCIETE2.) ; que le requérant a révélé à l'auditeur, au courant du deuxième trimestre de l'année 2022 que les prestations de SOCIETE1.) étaient réalisées en l'absence de tout contrat-cadre conclu avec le SOCIETE2.) ; qu'il l'a encore informé que les stations expérimentales étaient créées par SOCIETE1.), de sa propre initiative, et qu'elles étaient ensuite vendues au SOCIETE2.) pour un prix déterminé de façon unilatérale, sans appel d'offres, ni référence à un prix du marché ; qu'il lui a également dénoncé que les tâches administratives et techniques réalisées par SOCIETE1.) en faveur du SOCIETE2.) étaient refacturées au SOCIETE2.) à des tarifs exorbitants, toute solution plus rentable étant écartée par PERSONNE2.) en sa qualité de directeur du SOCIETE2.) dans le seul but de maintenir, voire d'augmenter les bénéfices de la société SOCIETE1.) dont il était le gérant et le bénéficiaire effectif ; qu'il l'a par ailleurs informé que le SOCIETE2.) avait l'obligation de faire participer SOCIETE1.) à ses projets pour les besoins techniques, que SOCIETE2.) se voyait facturer des stations expérimentales dont la fabrication n'était même pas finalisée et qu'elle ne bénéficiait d'aucune garantie sur les stations livrées, de sorte que toute intervention, même normalement couverte par l'une des garanties usuelles, lui était refacturée ; qu'après avoir ainsi révélé à l'auditeur l'ensemble des manœuvres litigieuses permettant à l'employeur de maximiser ses bénéfices, il l'a encore informé d'un certain nombre de dépenses effectuées par SOCIETE1.) dans l'intérêt privé de PERSONNE2.) (p.ex. : salaire de la part de SOCIETE1.) en plus du salaire touché de la part du SOCIETE2.), voiture de fonction de standing, frais de voyage et d'hôtel injustifiés, etc.) que le salarié soupçonnait être financées par les recettes excessives touchées par SOCIETE1.) de la part du SOCIETE2.) ; qu'au courant du mois de juin 2022, PERSONNE1.) a encore rapporté ces mêmes faits à PERSONNE3.), l'un des membres du conseil d'administration de SOCIETE2.) ; que ce dernier en a informé d'autres administrateurs, avant de prendre rendez-vous au MENJE, rendez-vous auquel l'appelant admet ne pas avoir voulu assister par crainte des représailles ; que grâce au rôle crucial ainsi joué par l'appelant, toutes ces informations ont été portées à la connaissance du MENJE qui, dans un courrier du 26 septembre 2022 adressé au SOCIETE2.), a manifesté sa préoccupation quant au bon usage des deniers publics confiés à SOCIETE2.) et exigé une clarification ; qu'en parallèle, l'auditeur a confirmé, dans son courrier du 20 octobre 2022, l'existence d'un certain nombre de faiblesses découlant notamment du manque de transparence lié à la présence simultanée de PERSONNE2.) dans les directions du SOCIETE2.) et de SOCIETE1.) ; que loin d'entendre raison quant au manque de transparence dans sa gestion,

PERSONNE2.) a alors commencé à écarter les collaborateurs dont il se méfiait afin de continuer à s'enrichir grâce à des subventions étatiques et une association sans but lucratif reconnue d'utilité publique ; qu'il a encore tout fait pour débusquer l'informateur, de sorte qu'en date du 10 janvier 2023, lors de son arrivée dans les bureaux de SOCIETE1.), il s'est adressé à l'appelant dans les termes suivants : « *Bonjour PERSONNE1.), et bonne année ! Vous savez ce que c'est le secret professionnel ?* » ; que l'employeur a finalement procédé au licenciement de l'appelant, d'abord avec préavis, puis avec effet immédiat, pour de prétendues fautes, mais que le motif réel des licenciements consistait dans la révélation par l'appelant des faits susvisés.

Pour établir sa version des faits et le bien-fondé de ses prétentions, PERSONNE1.) se prévaut de 76 pièces ainsi que d'une offre de preuve tendant à l'audition de témoins.

La partie intimée conclut au rejet de l'appel.

SOCIETE1.) conteste la version des faits présentée par l'appelant.

Elle conclut à l'irrecevabilité de nombreuses pièces pour divers motifs tenant à l'atteinte à la vie privée ou à la violation du droit de propriété privée, ou encore du secret professionnel, et au rejet de l'offre de preuve par témoins, pour être imprécise et dépourvue de pertinence, outre qu'elle tendrait à pallier la carence probatoire de l'appelant.

L'intimée soutient, comme en première instance, que la circonstance que l'appelant occupe désormais un autre emploi priverait ce dernier d'intérêt à agir, de sorte que la demande adverse serait dépourvue de « *fondement* ».

Une réintégration de l'appelant serait par ailleurs inconcevable, car l'ensemble du personnel de l'intimée s'y opposerait en raison du caractère insupportable de l'appelant et du climat délétère qu'il aurait propagé dans l'entreprise, ainsi que cela ressortirait de pièces versées aux débats.

SOCIETE1.) fait valoir que la décision de licencier PERSONNE1.) reposerait sur les motifs précis et objectifs, détaillés dans les lettres de licenciement, partant sur des motifs totalement étrangers à la prétendue dénonciation d'irrégularités prétendument commises par PERSONNE2.).

L'intimée aurait voulu se séparer d'un collaborateur dont l'attitude rebelle à toute autorité et les compétences sociales particulièrement critiquables auraient fortement pesé sur le bon fonctionnement de l'entreprise.

Elle renvoie, sous ce rapport, à une prise de position écrite de la délégation du personnel, versée aux débats.

L'intimée soutient, comme en première instance, n'avoir été informée du rôle que l'appelant affirme avoir été le sien dans l'initiation des poursuites pénales à l'encontre de PERSONNE2.) qu'à la suite de sa convocation devant le président du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour entendre statuer sur le mérite de la requête en annulation et en réintégration relative au premier licenciement litigieux.

L'appelant resterait en défaut de prouver le contraire, de sorte que la décision de licencier PERSONNE1.) ne saurait être considérée comme une mesure de rétorsion à l'encontre de ce dernier.

Selon l'intimée, PERSONNE1.) aurait eu l'idée de se présenter comme lanceur d'alerte et victime de représailles de la part de son employeur afin de bénéficier indûment de la protection contre le licenciement prévue par l'article L. 271-1 du Code du travail, après avoir reçu la lettre de licenciement.

L'intimée estime que la demande adverse est irrecevable, comme étant nouvelle, dans la mesure où l'appelant se prévaut, pour la première fois à l'audience, de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Par ailleurs, cette disposition de droit international ne permettrait en aucun cas de prononcer la nullité d'un licenciement et d'ordonner la réintégration d'un salarié.

La partie intimée s'oppose à toute lecture extensive de l'article L. 271-1 du Code du travail et soutient que seules les trois infractions visées par cet article pourraient être prises en considération par le juge appelé à statuer sur une demande en nullité d'un licenciement.

Motifs de la décision

L'article L. 271-1 du Code du travail, sur le fondement duquel PERSONNE1.) conclut à la nullité des deux licenciements litigieux se lit comme suit :

« (1) Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un fait qu'il considère, de bonne foi, comme étant constitutif de prise illégale d'intérêts, de corruption ou de trafic d'influence aux termes des articles 245 à 252, 310 et 310-1 du code pénal, que ce fait soit l'œuvre de son employeur ou de tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

(2) *De même, aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir signalé un tel fait à un supérieur hiérarchique ou aux autorités compétentes ou pour en avoir témoigné.*

(3) *Toute stipulation contractuelle ou tout acte contraire aux paragraphes (1) et (2), et notamment toute résiliation du contrat en violation de ces dispositions, est nul de plein droit. »*

Au vœu de l'article L. 271-1 du Code du travail, un licenciement ne peut être déclaré nul que s'il constitue un acte de représailles de l'employeur, ce qui suppose que ce dernier ait su que le salarié en cause était l'auteur de critiques ou d'une dénonciation concernant certains faits constitutifs d'irrégularités, avant de prononcer le licenciement attaqué.

Il y a lieu d'examiner, en premier lieu, la question de savoir si l'employeur avait connaissance des dénonciations dont se prévaut l'appelant pour réclamer le bénéfice de la protection légale prévue par l'article 271-1 du Code du travail, avant de notifier le premier licenciement litigieux.

Une réponse négative à cette question centrale, sur l'importance déterminante de laquelle la partie intimée a insisté tout particulièrement dans ses écritures et sa plaidoirie, rendrait superflète l'examen du bien-fondé des autres moyens de défense.

L'appelant se prévaut, principalement, de certaines pièces justificatives qui établiraient d'ores et déjà, selon lui, la véracité de sa version des faits.

Il demande, en ordre subsidiaire, à la juridiction de ce siège de faire droit à son offre de preuve par témoins.

Dans la lettre adressée le 26 septembre 2023 au conseil d'administration de SOCIETE2.) par le Ministre de l'Education nationale (cf. pièce n° 34 de la farde I de l'appelant), celui-ci fait état « *d'informations de nature préoccupante* » qui lui seraient parvenues, sans donner la moindre indication sur l'origine desdites informations.

Dans sa réponse à la question parlementaire n° 7707 des députés PERSONNE4.) et PERSONNE5.) (cf. pièce n° 41 de la farde l'appelant) le Ministre de l'Education nationale, décrit d'abord le cadre conventionnel liant SOCIETE2.) à l'ETAT, avant d'évoquer une méconnaissance par les dirigeants de SOCIETE2.) des procédures applicables en vertu de la convention en vigueur, une gestion peu transparente et manquant de « *professionnalisme* » et finalement des révélations parvenues au Ministère en septembre 2022.

Concernant ce dernier point, le Ministre précise que l'auteur de ces révélations est un membre du conseil d'administration de SOCIETE2.) ayant exigé leur traitement confidentiel et qui aurait formulé plusieurs reproches (« *Am September 2022 ass den Educatiounsministère vun engem Member vum Conseil d'administration vum SOCIETE2.) confidentiel kontaktéiert ginn, dee folgend Virwerf erhuewen huet* »).

Ainsi formulée, la déclaration du Ministre donne à penser que le membre du conseil d'administration de SOCIETE2.) ayant contacté le Ministère aurait lui-même constaté certains faits révélés, sous forme de « *reproches* », au Ministère.

Dans la suite immédiate de cette déclaration, le Ministre énumère les reproches formulés par l'administrateur en question, lesquels se lisent comme suit :

« - *De President vun der Asbl géing sech e salaire als Direkter vum SOCIETE2.) ausbezuete loossen, iwwer deen de Verwlatungsrot net am Bild war.*

- *De President géng eng ontransparent Finanzgestioun maachen.*
- *D'Propriétés intellectuelles vun den Statiounen an Aktivitéite vum SOCIETE2.) géinge weiderhin bei där Societéit leien. Domat wier den SOCIETE2.) strukturell a laangfristeg un déi Societéit gebonnen.*
- *De Conseil vun der Asbl wier just marginal an de Fonctionnement vun der Asbl agebennen a wier net genuch um Courant, wat grouss Decisiounen ugeet. D'Membere vun der Asbl géinge praktesch exklusiv aus Persoune bestoen, déi an engem Ofhängegkeetsverhältnis zu dem President vun der Asbl ginge stoen. »*

Sans évoquer aucunement quelque qualification pénale que ce soit ou l'éventualité de poursuites pénales, le Ministre poursuit ses développements en précisant que ces anomalies ne seraient pas de celles qu'une application des procédures prévues par la convention aurait permis au Ministère de mettre en lumière et que celui-ci aurait dès lors veillé à la mise en place de nouveaux mécanismes de contrôle.

L'ensemble des reproches cités ci-dessus sont de ceux qu'un administrateur d'association sans but lucratif peut concevoir sur base d'informations acquises par lui-même, partant sans l'entremise d'un tiers.

Aucun de ces reproches ne fait référence, de manière directe ou indirecte, à l'appelant, et même à les supposer établis, ils ne permettraient pas, de conclure

- du moins, pas à eux seuls - à l'existence d'une des infractions visées à l'article L. 271-1 du Code du travail.

Dans son attestation testimoniale datée du 26 mars 2023, PERSONNE3.), membre du conseil d'administration de SOCIETE2.) et par ailleurs avocat à la Cour, confirme qu'il a reçu de la part de PERSONNE1.) des informations alarmantes au sujet d'irrégularités commises par PERSONNE2.) et relate en détail les circonstances dans lesquelles PERSONNE1.) lui a confié ces informations (cf. pièce n° 60 de la farde I de l'appelant).

L'auteur de l'attestation déclare que PERSONNE1.) lui a exprimé sa crainte de faire l'objet de représailles de la part de PERSONNE2.), dont il était le subordonné, et qu'il lui a demandé de respecter la confidentialité de leurs échanges (*En tant que subordonné de PERSONNE2.) il craignait des représailles (...) il voulait s'assurer de la confidentialité de nos échanges* »).

PERSONNE3.) précise qu'il s'est rendu, par la suite, à une entrevue avec deux fonctionnaires du Ministère de l'Education nationale, afin de dénoncer les faits, et cela sans PERSONNE1.), après avoir rappelé que ce dernier craignait des représailles de la part de son employeur et qu'il lui importait de préserver le caractère « *confidentiel* » des informations dont il s'agit.

Aucun passage de cette attestation testimoniale ne permet la conclusion que PERSONNE3.) aurait, par la suite, révélé à qui que ce soit, de quelque manière que ce soit, l'identité de sa source ou des éléments d'information permettant d'identifier celle-ci.

Dans sa lettre aux membres du conseil d'administration de SOCIETE2.) datée du 14 décembre 2022 (cf. pièce n° 37 de la I de l'appelant) PERSONNE3.) formule neuf reproches, dont aucun ne suppose la révélation d'informations par un tiers.

Cette lettre ne contient pas le moindre passage permettant de conclure que PERSONNE1.) lui aurait fait quelque révélation compromettante que ce soit.

L'autre personne à qui PERSONNE1.) s'est confié à ce sujet, à savoir l'auditeur PERSONNE6.), « *managing partner* » de la société à responsabilité limitée SOCIETE3.) SARL, a pareillement promis à PERSONNE1.) de ne pas révéler la source des informations quant aux irrégularités en cause dans les termes suivants : « *je les reçois en te considérant comme lanceur d'alerte et garderai donc la confidentialité de ces échanges* » (cf. message électronique du 19 décembre 2022, pièce n° 38 de la farde de l'appelant).

Aucun élément du dossier ne permet d'inférer que PERSONNE3.) ou PERSONNE6.) auraient, à un moment quelconque, manqué à leur promesse et ceci n'est d'ailleurs pas allégué par l'appelant.

Quant aux messages échangés entre PERSONNE1.) et PERSONNE7.), d'une part (cf. pièce n° 75 de la farde II de l'appelant), et PERSONNE8.), d'autre part (cf. pièce n° 76 de la même farde), l'objection opposée par l'intimée est justifiée.

Ils ne sauraient en effet être pris en considération comme éléments de preuve, étant donné qu'ils ont été échangés en dehors des heures de travail, sur des moyens de communication privés et que tant PERSONNE7.) que PERSONNE8.) s'opposent formellement, par écrit, à leur usage en justice, en raison de leur caractère privé.

De plus, le recours à ces échanges ne constitue pas le seul moyen pour l'appelant de prouver la véracité de sa version des faits, loin s'en faut.

A titre superfétatoire, il est relevé que, même à les supposer recevables, lesdits messages sont, à ce point lapidaires et vagues, qu'ils ne permettent nullement la conclusion que l'employeur aurait su que les informations compromettantes en cause provenaient en réalité de PERSONNE1.).

Aucun élément du dossier invoqué par l'appelant n'est de nature à établir pareille connaissance.

La lettre de motifs datée du 28 février 2023 (cf. pièce n° 6 de la farde I de l'intimée) contient l'énoncé de nombreux griefs précis, parfaitement étrangers aux révélations que l'appelant affirme avoir faites à PERSONNE6.) et à PERSONNE3.).

Parmi ces griefs, figure celui d'avoir, en substance, répandu un climat délétère au sein de l'entreprise.

Or, force est de constater que, dans une lettre du 9 mars 2023, la délégation du personnel de l'intimée confirme la pertinence de ce reproche et s'oppose à une réintégration de l'appelant en ces termes : « *La délégation du personnel vous informe qu'après discussion avec le personnel de l'entreprise, il en est ressorti que l'intégralité des salariés demande à ce que Monsieur PERSONNE1.) ne réintègre pas la société. En effet, tous, s'accordent à dire que celui-ci est néfaste à la cohésion du groupe, qu'il nuit au bon fonctionnement de la société ainsi qu'à celui d'un bon nombre de salariés* » (cf. pièce n° 21 de la farde de l'intimée).

La délégation du personnel renvoie à un écrit en annexe, lequel a été signé par l'ensemble des salariés de la société intimée (soit une vingtaine de personnes).

Ces écrits rendent extrêmement crédible le bien-fondé du reproche formulé par l'intimée dans sa lettre de motifs.

En ordre subsidiaire, l'appelant se prévaut de l'offre de preuve par témoins.

Indépendamment du fait que cette offre de preuve se heurte au prescrit de l'article 351 du Nouveau Code de procédure civile et à l'interdiction qu'il fait au juge d'ordonner une mesure d'instruction judiciaire pour suppléer à la carence probatoire de la partie à qui incombe la charge de la preuve, les faits offerts en preuve, ne sont guère pertinents pour la solution du présent litige.

Les faits énoncés dans le premier volet de l'offre de preuve, concernant lesquels l'appelant demande l'audition de PERSONNE3.), manquent de la précision requise et leur énoncé ne permet nullement de savoir dans quelles circonstances, et en considération de quels faits, celui-ci aurait pu constater que « PERSONNE2.) savait antérieurement au 23 janvier 2023 » que l'appelant avait rapporté les informations dont il s'agit à PERSONNE3.).

Quant au second volet de l'offre de preuve par témoins, les paroles suivantes « Bonjour PERSONNE1.) et bonne année ! Vous savez ce que c'est le secret professionnel ? », ne sont pas de nature à établir que l'employeur savait que PERSONNE1.) était l'auteur des révélations faites à l'auditeur et au MENJE quant aux irrégularités reprochées à PERSONNE2.), les paroles reprises dans l'offre de preuve ayant pu avoir trait à d'autres informations, étrangères à la question litigieuse.

Il suit de là que l'appelant n'a pas établi que son ancien employeur aurait su, au moment du premier licenciement, que l'appelant était à l'origine des révélations ayant conduit à la demande de clarification du MENJE et aux poursuites pénales engagées contre PERSONNE2.).

La demande de PERSONNE1.) n'est donc pas fondée en relation avec le premier licenciement.

Il est rappelé que le licenciement avec effet immédiat du 14 avril 2023 est intervenu à la suite du licenciement avec préavis, intervenu le 23 janvier 2023, et que la décision de mettre fin au contrat de travail, prise de façon irrévocable par l'intimée, n'est pas nulle.

Il est rappelé ensuite que PERSONNE1.) a déposé, le 9 février 2023, sa requête en nullité du premier licenciement, sur base de l'article L. 271-1 du Code du

travail, et que, le même jour, le greffe du tribunal du travail a adressé à l'intimée une convocation, à laquelle était annexée ladite requête.

En prenant connaissance peu après de ladite requête, l'employeur a bien évidemment appris que PERSONNE1.) était à l'origine d'une dénonciation à son encontre, susceptible d'aboutir à une condamnation pénale du chef d'un des délits visés à l'article L. 271-1 du Code du travail.

L'intimée avait partant connaissance de cette circonstance plusieurs semaines avant de prononcer le licenciement avec effet immédiat de l'appelant.

Dans une telle hypothèse, il est raisonnable de présumer une certaine animosité dans le chef de l'employeur à l'égard du salarié qu'il sait être l'auteur d'une dénonciation susceptible de lui nuire gravement.

Le juge ne saurait exiger, en pareil cas, de la part de l'employeur, qu'il rapporte la preuve négative que le motif réel et déterminant du licenciement avec effet immédiat n'était pas un désir de vengeance.

La solution contraire reviendrait à priver *de facto* l'employeur, auteur d'un licenciement avec préavis, de la faculté de prononcer un licenciement avec effet immédiat pendant la durée du préavis, quand bien même le salarié en cause se serait rendu coupable d'une faute grave au sens de l'article L. 124-10 du Code du travail.

A la suite du premier licenciement, daté du 23 janvier 2023, l'employeur a demandé au salarié qui avait été dispensé de toute prestation de travail pendant la période de préavis, de lui restituer le matériel professionnel en sa possession, par courrier recommandé daté du 30 janvier 2023 (cf. pièce n° 2 de la farde de l'intimée).

Le 28 février 2023, PERSONNE1.) a restitué à son employeur, les biens à caractère professionnel qu'il affirmait être en sa possession et lui a remis un écrit, revêtu de sa signature, dans lequel il déclare ce qui suit : « *Par la présente, PERSONNE1.) garantit à la société SOCIETE1.) SARL qu'à la date de la signature du présent récépissé, il n'a conservé aucune donnée ou information ni aucune copie de données d'informations appartenant à la société SOCIETE1.) SARL et à l'association SOCIETE2.), sous quelque forme que ce soit et ce quel qu'en soit le contenu ou le support et qu'il a supprimé l'ensemble de ses données personnelles (en ce inclus ses emails et fichiers privés) des systèmes informatiques de la société SOCIETE1.) SARL et de l'association SOCIETE2.) et laissé ses données professionnelles intactes et accessibles* » (cf. pièce n° 5 de l'intimée).

Or, en date du 22 mars 2023, l'intimée affirme avoir découvert que PERSONNE1.) avait mis en place des lignes de partage des dossiers appartenant à l'intimée et à SOCIETE2.) vers une adresse électronique privée de l'appelant (MAIL1.).

Ces lignes de partage lui permettaient de continuer à accéder à l'ensemble des fichiers de son employeur à partir de son adresse privée, sans l'autorisation et à l'insu de son employeur.

Cette façon de procéder et les circonstances dans lesquelles elle a été découverte, se trouvent décrites avec précision dans la lettre de licenciement du 14 avril 2023 et sont confirmées par les attestations testimoniales de PERSONNE8.), responsable des ressources humaines de l'intimée et de PERSONNE9.), informaticien de l'intimée (cf. pièces n^{os} 12 et 18 de la farde de l'intimée).

De tels agissements peuvent être considérés comme étant constitutifs d'un manquement caractérisé, non seulement à l'engagement écrit du 28 février 2023, mais aussi à l'obligation de bonne foi et de loyauté du salarié envers son employeur et comme étant de nature à rendre impossible le maintien du contrat de travail.

Le motif indiqué dans la lettre de licenciement du 14 avril 2023 présente l'apparence d'un motif de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat et il n'est pas établi que le véritable motif de ce second licenciement serait un autre motif, consistant dans le désir de l'employeur de sanctionner le salarié, en représailles de la dénonciation litigieuse.

En conséquence, la décision dont appel est à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'elle a déclaré infondées les demandes de PERSONNE1.) en relation avec les deux licenciements.

L'appelant réclame une indemnité de procédure de 2.500 euros pour chaque instance, tandis que l'intimée conclut à l'obtention d'une indemnité de procédure de 2.500 euros, pour la première instance, et d'une autre indemnité de même nature, d'un montant de 3.000 euros, pour l'instance d'appel.

Comme l'appelant succombe à l'instance et devra supporter la charge des frais et dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure doit être rejetée, tant pour la première instance, par confirmation de l'ordonnance entreprise, que pour l'instance d'appel.

Faute par SOCIETE1.) de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande en obtention d'une indemnité

de procédure doit pareillement être rejetée, tant pour la première instance, par confirmation de la décision déferée, que pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

Nous, Alain THORN, magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, siégeant en application de l'article L.271-1 du code du travail, statuant contradictoirement, reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme l'ordonnance entreprise,

déboute PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture de la présente ordonnance a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.