

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 149/24 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Audience publique du douze décembre deux mille vingt-quatre.**

**Numéro CAL-2024-00360 du rôle**

Composition:

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

Entre :

**PERSONNE1.),** demeurant à B-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 5 février 2024,

comparant par Maître Isabelle GIRAULT, avocat à la Cour, demeurant à Strassen,

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 aux fins du susdit exploit GALLÉ,

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.

### **LA COUR D'APPEL :**

Saisi le 3 octobre 2022 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant notamment à voir requalifier la relation de travail ayant existé entre parties en contrat de travail à durée indéterminée, à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 12 mai 2022 et à voir condamner son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer diverses indemnités de ces chefs, ainsi que des arriérés de salaire à titre de commissions non réglées, le tribunal du travail de Luxembourg a notamment, par jugement contradictoire du 7 décembre 2023, après avoir reçu la demande en la pure forme :

- requalifié la relation de travail ayant existé entre parties en contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021,
- déclaré non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice moral en relation avec la relation de travail à durée déterminée,
- déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) intervenu le 12 mai 2022,
- déclaré non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en paiement de dommages et intérêts,
- déclaré non fondées la demandes de PERSONNE1.) en paiement de commissions,
- déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement de frais et honoraires d'avocat.

Pour déclarer régulier le congédiement litigieux, la juridiction du travail de première instance, après avoir écarté le moyen relatif à l'imprécision des motifs dudit licenciement, a considéré, en substance, que les faits

d'insubordination et de refus d'ordre établis en cause ont rendu manifestement impossible la continuation de la relation de travail. La demande en paiement de commissions a été rejetée au motif qu'il résulte expressément du contrat de travail que le salarié n'a pas droit à une commission après la fin de son contrat et que, face aux contestations de l'employeur, le salarié est resté en défaut de prouver que les autres conditions pour le paiement des commissions sont remplies, notamment que les véhicules repris dans le listing, ont été livrés au client et payés par le client.

PERSONNE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 5 février 2024.

Il soutient que le maintien d'un salarié en contrats à durée déterminée successifs le place dans une position précaire qui lui est forcément moralement préjudiciable et que le recours à un contrat à durée déterminée impliquerait directement un licenciement avec effet immédiat, alors que le licenciement aurait pu se faire avec préavis en cas de contrat à durée indéterminée.

Il affirme que si son contrat de travail n'avait pas été résilié, il aurait dû recevoir la somme de 14.462,45 euros à titre de commissions. Il est d'avis qu'un employeur ne peut pas subordonner le paiement d'une partie du salaire à la condition de présence du salarié dans l'entreprise lors de son versement, alors que les prestations en relation avec les commissions redues ont été accomplies pendant l'exécution de son contrat.

Il offre de prouver par comparution des parties, sinon par audition du comptable de l'intimée, sinon par expertise comptable, que le listage versé en cause correspond aux voitures payées par les clients suite aux ventes par lui conclues.

Il fait valoir que les motifs invoqués par l'employeur à l'appui de son licenciement avec effet immédiat ne revêtiraient pas le caractère de précision requis par la loi. La lettre de congédiement contiendrait en outre des incohérences et informations fausses.

Il considère que les faits reprochés ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier un renvoi immédiat. Son contrat de travail lui aurait octroyé le droit d'utiliser un véhicule de démonstration pour effectuer différentes tâches et c'est dans ce contexte qu'il aurait utilisé le véhicule en question. N'ayant pas eu à sa disposition une voiture fixe, il aurait été en droit d'utiliser « *n'importe quel véhicule de la flotte* » sans devoir demander l'autorisation de son

employeur. L'accident aurait par ailleurs eu lieu en dehors de sa période de travail.

Le tribunal se serait, à tort, basé sur une attestation testimoniale alors que l'employeur aurait dû « *passer par une offre de preuve* » afin de permettre de questionner son auteur et de faire entendre d'autres témoins dans le cadre d'une contre-enquête.

L'appelant demande que l'employeur « *réitère la rédaction des attestations testimoniales qui ont été faites, alors qu'entre-temps, le responsable qui a rédigé cette attestation testimoniale a été licencié* ».

En conséquence, PERSONNE1.) demande à la Cour de déclarer le licenciement litigieux abusif et de lui octroyer les montants réclamés en première instance, par réformation du jugement entrepris, à savoir :

- 3.000 euros à titre de réparation du préjudice moral souffert du fait du non-respect de la loi par l'employeur le plongeant dans un climat d'insécurité quant à l'échéance du contrat,
- 14.462,45 euros à titre d'arriérés de salaire du chef de commissions non réglées,
- 7.827,90 euros du chef d'indemnité compensatoire de préavis,
- 5.000 euros à titre de préjudice moral subi et
- 7.827,90 euros à titre de préjudice matériel souffert en raison du congédiement intervenu, ainsi que la différence mensuelle entre le montant de son ancien salaire reçu de l'intimée et celui touché auprès de son nouvel employeur.

Il réclame encore le remboursement des frais d'avocat engagés et une indemnité de procédure de 2.500 euros pour chaque instance.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.), qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel en la pure forme, sollicite, en se référant à la motivation des juges de première instance, la confirmation du jugement en ce qu'il a rejeté le moyen relatif à l'imprécision des motifs du licenciement, admis la réalité et la gravité des faits reprochés au salarié et rejeté la demande en paiement de commissions.

L'intimée fait encore valoir que le salarié a passé outre un ordre direct et qu'il n'était pas autorisé à utiliser cette voiture de luxe dans le cadre de sa sphère privée.

A titre subsidiaire, elle offre de prouver par audition d'un témoin la réalité et la portée du refus d'utiliser la voiture en cause.

Elle estime, quant à la requalification du contrat, que « *le salarié ne saurait dès lors subir de préjudice, alors qu'il croyait signer un contrat précaire (qu'est le CDD par nature) et se retrouve, par un manque de diligence dans le chef de l'employeur, dans une relation de travail stable, sans durée déterminée* ». De plus le Code du travail prévoirait une sanction, à savoir justement la requalification de la convention en contrat sans terme.

L'intimée conteste, à titre subsidiaire, les prétentions indemnitaires de l'appelant dans leur principe et leur quanta.

Elle affirme que l'appelant a reçu toutes les commissions qui lui étaient contractuellement dues. Les véhicules figurant sur le listing versé aux débats auraient été commandés par le salarié, mais n'auraient pas été livrés et seraient « *dès lors non sujet à commission* ». Les modalités de versement des commissions auraient été librement convenues et ne seraient pas contraires à la loi, de sorte qu'il conviendrait d'en faire application.

Elle conclut en conséquence à la confirmation du jugement déféré et sollicite une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

### **Appréciation de la Cour**

L'appel interjeté le 5 février 2024 par PERSONNE1.) contre le jugement du 7 décembre 2023, lui notifié le 22 janvier 2024, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi, puisque l'appelant, résidant en Belgique, bénéficie du délai de distance, prolongeant en l'occurrence de 15 jours le délai d'appel ordinaire qui est de 40 jours, conformément aux articles 150 et 167 du Nouveau code de procédure civile.

La Cour note que le jugement déféré n'est pas entrepris en ce que le tribunal du travail a requalifié la relation de travail ayant existé entre parties en contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Le simple fait par l'intimée de se rapporter à prudence de justice sur ce point, comme en première instance, n'équivaut pas à un appel incident implicite.

### La demande en indemnisation du préjudice moral souffert en raison de la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée

Le non-respect par l'employeur des règles limitant le recours au contrat de travail à durée déterminée a pour conséquence que celui-ci est, à la demande du salarié, requalifié en contrat de travail à durée indéterminée.

La loi ne prévoit pas d'autre sanction.

PERSONNE1.), qui prétend avoir souffert de la situation d'insécurité dans laquelle il se trouvait en raison de la précarité de son emploi, n'affirme, ni a fortiori ne prouve avoir réclamé la requalification du contrat auprès de son employeur.

Dans ces conditions, tout dommage moral dans son chef laisse d'être établi.

Le jugement déféré est partant à confirmer en ce que la demande en indemnisation d'un préjudice moral en relation avec la conclusion entre parties d'une relation de travail à durée déterminée a été rejetée.

### La précision des motifs du licenciement avec effet immédiat

Le tribunal du travail a rappelé correctement les principes régissant l'exigence de précision des motifs d'un licenciement. La Cour renvoie à la motivation exhaustive des juges de première instance à cet égard.

Il a encore considéré, par de justes motifs que la Cour adopte, que la lettre de licenciement avec effet immédiat du 12 mai 2022 répond aux exigences de précision légales.

En effet, les circonstances ayant entouré le fait reproché au salarié, à savoir une insubordination ayant mis en péril la sécurité d'une tierce personne, y ont été indiquées avec précision, de même que les antécédents.

Le moyen relatif à l'imprécision des motifs du congédiement a dès lors été rejeté à juste titre.

### Le bien-fondé du licenciement avec effet immédiat

Le licenciement avec effet immédiat exige un fait ou une faute d'une particulière gravité dans le chef du salarié.

Il ressort des télémessages versés en cause qu'PERSONNE1.) a demandé, le samedi 7 mai 2022, à 13h14, par message « WhatsApp », à son supérieur hiérarchique PERSONNE2.), l'autorisation de « prendre » le véhicule de marque Audi, modèle RS3, pour le week-end.

Cette demande lui a été refusée aussitôt.

Malgré ce refus, l'appelant a emprunté ladite voiture pour aller déjeuner. A son retour, il a été impliqué dans un accident.

L'appelant d'affirmer qu'il aurait été en droit d'utiliser ce véhicule pendant sa pause et que l'interdiction reçue se serait limitée au week-end.

L'intimée verse à l'appui de ses dires une attestation testimoniale de PERSONNE2.).

Le tribunal du travail a retenu, à juste titre, que l'attestation testimoniale et l'audition de témoins sont deux modes de preuve équivalents.

Les parties sont autorisées à verser, à titre de preuve des faits avancés, des attestations testimoniales. Le juge est libre de procéder, par voie d'enquête à l'audition de l'auteur d'une attestation.

L'appelant ne formule pas une offre de preuve afin de faire entendre d'autres personnes dans le but de contredire la déposition de PERSONNE2.).

Le seul fait, à le supposer établi, que PERSONNE2.) ait été licencié n'est pas de nature à rendre sa déposition suspecte. Celle-ci répond par ailleurs aux exigences légales posées par l'article 402 du Nouveau code de procédure civile.

Il ressort des déclarations de PERSONNE2.), qui ne sont contredites par aucun élément du dossier, que la demande de conduire ce véhicule d'une « puissance de 400 chevaux » a été refusée à PERSONNE1.) à plusieurs reprises, au motif qu'il est un jeune conducteur.

Dans ce contexte, l'appelant ne pouvait raisonnablement estimer être en droit d'utiliser ce bolide pendant sa pause de midi, ce d'autant moins que, pendant ces heures, l'afflux de clients potentiels peut être important. Il lui aurait

appartenu de s'enquérir expressément à ce sujet auprès de son supérieur hiérarchique.

Ce comportement insubordonné et désinvolte du salarié a rendu manifestement impossible la continuation de la relation de travail.

Il était de nature à ébranler définitivement la confiance nécessaire de l'employeur en son salarié et a justifié, en conséquence, le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.).

Le jugement déféré est dès lors à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) du 12 mai 2022 et en ce qu'il l'a débouté de ses demandes en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis et d'indemnités pour préjudices matériel et moral allégués.

#### Les commissions

PERSONNE1.) qualifie les commissions de vente rédues, suivant listage versé en cause, d'arriérés de salaire. Selon l'appelant, sa créance de ce chef serait née pendant le contrat de travail et ne saurait disparaître par l'effet de la résiliation immédiate de celui-ci.

Le contrat de travail conclu en cause prévoit au sujet des commissions : « *Le salarié reçoit, pour les ventes qu'il a réalisées et livrées lui-même (c'est-à-dire quand un contrat valable a été contresigné par le directeur ou le chef de vente, que le véhicule a été livré et que le paiement a été crédité sur le compte de l'entreprise « nom de l'entreprise ») une commission qui est définie dans un ajout annexé à ce contrat de travail.* »

S'il est vrai que les commissions pour les véhicules vendus par le salarié font partie intégrante de sa rémunération, il n'en reste pas moins que le contrat de travail signé entre parties stipule expressément, comme le relève l'intimée, que « *le salarié n'a pas le droit à une commission après la fin de son contrat de travail* ».

Le contrat de travail peut valablement soumettre le droit à une rémunération variable à la réalisation d'une condition avant la fin de celui-ci.

Le droit à la commission peut encore être subordonné à l'exécution de la commande et/ou à l'encaissement du prix de vente.

La question se pose donc de savoir si, en présence d'une telle clause, le salarié peut prétendre à sa rémunération variable en cas de rupture du contrat de travail.

Ces clauses, dites de bonne fin, sont licites dès lors qu'elles ne privent le salarié que d'un droit éventuel et non d'un droit acquis au paiement d'une rémunération (cf. Cass. fr., ch. soc., 30 novembre 2011, n° 09-43.183).

Le contrat de travail peut ainsi prévoir, comme en l'occurrence, que la rémunération variable n'est pas due tant que l'encaissement du prix n'a pas eu lieu, ce qui peut aboutir à la perte du droit à cette rémunération variable en cas de rupture du contrat de travail lorsque le paiement intervient après la fin des relations de travail.

Face aux contestations de l'intimée, PERSONNE1.) reste en défaut de prouver que les véhicules repris dans le listing ont été livrés au client et payés par ce dernier avant la date de son licenciement.

Ses offres de preuve à ce sujet sont à rejeter pour défaut de pertinence, étant donné qu'elles ne tendent pas à établir les dates de livraison et de paiement.

En conséquence, le jugement déféré est encore à confirmer en ce que la demande d'PERSONNE1.) en paiement de commissions a été rejetée.

#### Les demandes accessoires

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat, tant pour la première instance, par confirmation du jugement a quo, que pour l'instance d'appel, aucune faute ne pouvant être reprochée dans ce contexte à la partie adverse qui a résisté, à bon droit, aux prétentions infondées de l'appelant.

L'appelant ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée, ni pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, ni pour l'instance d'appel.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) n'ayant pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

**PAR CES MOTIFS :**

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

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé et en déboute,

confirme le jugement déferé,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat exposés en instance d'appel et en déboute,

dit non fondées les demandes des parties en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

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

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 Amra ADROVIC.