

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 46/25 - III – TRAV**

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

**Audience publique du vingt-quatre avril deux mille vingt-cinq.**

**Numéro CAL-2024-00631 du rôle**

Composition:

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

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 21 juin 2024,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.,** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit CALVO,

comparant par la société à responsabilité limitée ELVINGER DESSOY MARX s.à r.l., inscrite à la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1461 Luxembourg, 31, rue d'Eich, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Serge MARX, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg.

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

Saisi le 12 juin 2023 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 31 décembre 2022 et à voir condamner son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), au paiement de diverses indemnités de ce chef, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 10 mai 2024, dit que ledit licenciement est régulier et justifié, et, en conséquence, débouté le salarié de ses demandes en indemnisation.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance a notamment, après avoir écarté le moyen relatif à l'imprécision des motifs du licenciement, retenu qu'étaient établis les reproches adressés au salarié, à savoir la manipulation et le non-respect par celui-ci de la procédure de soumission dans le cadre de ventes de véhicules d'occasion et le fait de continuer l'exercice d'une activité professionnelle secondaire, malgré avertissement et injonction de cessation.

Elle a jugé que ces faits, nonobstant l'ancienneté de services importante, constituent des motifs suffisamment graves pour ébranler de façon définitive la relation de confiance de l'employeur en son salarié et pour justifier la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat.

PERSONNE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 21 juin 2024.

Il se rapporte à prudence de justice quant à la précision des motifs du licenciement.

L'appelant affirme n'avoir jamais manqué à ses obligations professionnelles pendant ses 12 années de services.

Il conteste avoir manipulé la procédure de mise en concurrence du 8 décembre 2022.

Il estime que le reproche de l'existence d'un prétendu conflit d'intérêts en raison de la poursuite d'une activité professionnelle secondaire ne pourrait plus être invoqué pour avoir fait l'objet d'un avertissement formel en date du 10 mars 2022. Il ajoute que « *ce sujet ne faisait plus l'objet de débat* » entre le 10 mars 2022 et le 31 décembre 2022.

L'appelant fait valoir que l'exercice d'une autre activité rémunérée lui a expressément été accordé, que cet accord faisait partie intégrante du contrat de travail depuis le jour de l'autorisation et qu'il aurait appartenu à l'employeur de suivre la procédure de l'article L.121-7 du Code du travail concernant la modification d'une clause essentielle de la convention de travail.

Par ailleurs, l'exercice de cette activité professionnelle secondaire n'aurait pas impacté l'exercice de ses fonctions auprès de l'intimée.

L'appelant est d'avis que les motifs du licenciement ne reposent pas sur des faits réels et sérieux, mais sur des suspicions ou déductions improbables de l'intimée.

Il dénie toute pertinence aux attestations adverses.

S'il admet avoir réceptionné deux offres par voie électronique, il affirme avoir agi de bonne foi, dans le seul intérêt de son employeur, au vu des délais assez courts imposés pour la vente.

Il ne serait pas à l'origine d'une fuite importante d'informations et n'aurait pas délibérément favorisé un opérateur économique.

Il demande à la Cour, par réformation de la décision entreprise, de déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 31 décembre 2022 et de condamner son ancien employeur, à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 37.424,88 euros, une indemnité de départ de 12.474,96 euros, ainsi que des dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis de respectivement 20.000 euros et 10.000 euros.

Il sollicite encore une indemnité de procédure de 2.000 euros, pour la première instance, et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

La société anonyme SOCIETE1.), qui se rapporte à sagesse quant à la recevabilité de l'appel, souligne qu'elle est tenue au respect scrupuleux des procédures de mises en concurrence, et plus particulièrement des principes de transparence, d'égalité de traitement, de proportionnalité et de reconnaissance mutuelle s'appliquant à ces procédures.

PERSONNE1.), membre du département d'achat, aurait eu la charge de la procédure de mise en concurrence pour la vente d'une partie de sa flotte automobile.

Le cahier des charges à la base de cette procédure aurait exclu toute visite des lieux et aurait exigé la remise des offres d'achat sous double enveloppe, par voie postale.

L'employeur reproche à l'appelant d'avoir gravement manipulé cette procédure :

- en procédant, le 12 décembre 2022, à une visite des véhicules faisant l'objet de la vente sur le site de ADRESSE3.), infrastructure critique dont l'accès est strictement limité, favorisant ainsi un des opérateurs économiques,
- en acceptant des offres par courriel,
- en divulguant les prix offerts par un concurrent à un autre.

Ce comportement constituerait encore une violation flagrante des principes édictés par le code de conduite de l'entreprise.

L'intimée relate qu'à la suite de la découverte de la manipulation de la procédure de mise en concurrence, elle aurait procédé à un contrôle ponctuel des courriels de son salarié et se serait alors rendu compte que ce dernier aurait continué à exercer, de surcroît pendant ses heures de travail, une activité professionnelle secondaire en conflit avec ses activités d'acheteur auprès d'elle.

Elle affirme n'avoir appris la continuation de l'activité professionnelle secondaire de l'appelant qu'à la suite de l'entrevue du 21 décembre 2022.

L'intimée estime que l'autorisation d'exercer une activité secondaire ne peut être considérée comme clause essentielle du contrat.

La réalité des faits invoqués comme motifs du licenciement serait établie par les pièces versées en cause, dont notamment les attestations testimoniales. A toutes fins utiles et pour autant que de besoin, l'intimée formule une offre de preuve par témoins afin de prouver les griefs contenus dans la lettre de licenciement.

L'intimée considère les faits comme suffisamment graves pour justifier le renvoi immédiat et conclut en conséquence à la confirmation pure et simple du jugement en cause.

En ordre subsidiaire, la société anonyme SOCIETE1.) conteste les montants réclamés tant dans leur principe que dans leur quanta.

Elle soutient que l'appelant n'établirait nullement les dommages matériel et moral invoqués. Le salarié ne verserait ainsi aucune pièce documentant un quelconque effort pour retrouver un nouvel emploi. Après son licenciement, l'appelant aurait exercé à titre principal, au sein de sa propre société, l'activité exercée auparavant à titre secondaire auprès de l'intimée.

### **Appréciation de la Cour**

L'appel interjeté le 21 juin 2024 par PERSONNE1.) contre le jugement du 10 mai 2024, lui notifié le 14 mai 2024, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

#### La précision des motifs du licenciement

Le tribunal du travail a correctement rappelé les principes régissant l'exigence de précision des motifs à la base d'un licenciement avec effet immédiat.

Il a considéré, à bon droit, qu'en l'occurrence les deux groupes de reproches, à savoir la manipulation de la procédure de mise en concurrence lancée le 8 décembre 2022 et la poursuite d'une activité professionnelle interdite pendant les heures de travail avec les équipements de l'employeur, ont été exposés de façon exhaustive et de manière très détaillée dans la lettre de licenciement, que tous les faits sont illustrés par des exemples concrets, datés et circonstanciés, que les noms des personnes impliquées sont indiqués et que les raisons pour lesquelles l'employeur estime ne plus pouvoir accorder confiance à son salarié ont été explicitées.

Il en a conclu, à juste titre, que la lettre de licenciement du 31 décembre 2022 suffit aux exigences de précision.

### Le bien-fondé du licenciement avec effet immédiat du 31 décembre 2022

Le licenciement avec effet immédiat exige un fait ou une faute d'une particulière gravité dans le chef du salarié, rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

En décembre 2022, PERSONNE1.) était en charge de la vente, par voie de soumission, d'une partie de la flotte automobile de son employeur.

Les offres d'achat relatives aux voitures étaient à remettre sous double enveloppe, par envoi postal. Aucune inspection des véhicules avant la vente n'était prévue.

L'appelant reconnaît avoir reçu et réceptionné deux offres par voie électronique de la part des garages SOCIETE2.) et ADRESSE4.), ce en dépit des conditions imposées par le cahier des charges.

Il estime avoir agi de bonne foi, dans le seul intérêt de son employeur, au vu des délais assez courts imposés pour la vente.

Il n'appartenait cependant pas à PERSONNE1.) de décider unilatéralement que la formalité substantielle de remise des offres sous double enveloppe ne serait pas applicable à certains opérateurs. L'appelant a ainsi violé en particulier le principe de traitement égalitaire de tous les soumissionnaires, applicable à la procédure d'adjudication. De ce fait, il a accepté une possible manipulation du marché, ce qui a conduit son employeur à annuler par la suite toute la procédure.

L'appelant admet encore s'être rendu le 12 décembre 2022 avec PERSONNE2.), ancien employé de l'intimée, mais aussi du Garage SOCIETE2.), sur le site de ADRESSE3.) où étaient stationnés les véhicules mis en vente.

Il ne conteste pas non plus que l'accès à ce site était strictement réglementé en raison du fait que celui-ci héberge des infrastructures critiques. La permission d'y accéder est subordonnée à une habilitation obtenue après une formation. L'appelant avait d'ailleurs passé avec succès cette formation, de

sorte qu'il faut considérer qu'il était parfaitement au courant de la réglementation d'accès à ce site.

Ces faits ont été découverts par l'employeur dans le mois précédant le licenciement avec effet immédiat.

A la suite d'investigations internes, l'intimée a encore constaté que l'appelant avait continué l'exercice de son activité professionnelle secondaire, malgré l'avertissement et l'injonction d'y mettre un terme qui lui avaient été donnés en date du 10 mars 2022.

Ce reproche peut être pris en compte, puisque l'employeur ne s'est aperçu de ce fait qu'à la suite du contrôle des courriers électroniques du salarié, opéré en raison des manquements constatés lors de la procédure de soumission en cause.

Par ailleurs, l'article L.124-10, paragraphe (6), alinéa 2, du Code du travail permet d'invoquer un fait ou une faute antérieure, à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

L'appelant ne conteste pas non plus qu'il a continué à exercer son activité secondaire pour compte de la société SOCIETE3.) créée. Il estime néanmoins avoir été en droit de le faire au vu de l'autorisation préalablement accordée.

Il est constant en cause que cette autorisation lui a été retirée à l'issue d'une réunion qui s'est tenue en date du 10 mars 2022.

Dans la mesure où, aux termes de son contrat de travail, toute activité professionnelle secondaire est par principe interdite, l'appelant ne saurait argüer que le retrait par l'employeur de l'autorisation d'exercer une activité secondaire violerait la convention conclue entre parties ou serait nul pour ne pas avoir été imposé à la suite de la procédure prévue à l'article L.121-7 du Code du travail. En effet, une telle autorisation, accordée onze ans après le début des relations de travail, ne peut être considérée comme clause essentielle de la convention de travail conclue entre parties.

Cette autorisation était par ailleurs conditionnée à l'absence de tout conflit d'intérêt avec le travail exercé pour compte de l'intimée et à la prestation de l'activité secondaire en dehors des heures de travail.

Il résulte des pièces versées en cause, notamment des courriels produits aux débats, que PERSONNE1.) a non seulement outrepassé l'ordre formel

d'arrêter son activité professionnelle secondaire, mais qu'il l'a de surcroît exercée pendant ses heures de travail, de manière régulière.

Il n'est certes pas établi à l'exclusion de tout doute, que l'appelant ait divulgué les prix offerts par un concurrent à l'autre ou favorisé un des soumissionnaires en permettant à l'un de ses collaborateurs d'inspecter les voitures offertes en vente. Toujours est-il que l'ensemble des faits et fautes retenus ci-dessus à sa charge est d'une particulière gravité et de nature à ébranler définitivement la confiance nécessaire de l'employeur en son salarié.

Comme l'ont retenu à juste titre les juges de première instance, le comportement fautif de PERSONNE1.) justifie, nonobstant l'ancienneté de services importante, la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat.

Le jugement est dès lors à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 31 décembre 2022 et en ce qu'il a débouté ce dernier de toutes ses demandes indemnitaires.

#### Les indemnités de procédure

Eu égard à l'issue du litige, les demandes de PERSONNE1.) en obtention d'indemnités de procédure sont à déclarer non fondées, tant pour la première instance - par confirmation du jugement entrepris - que pour l'instance d'appel.

### **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 de PERSONNE1.) 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 avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée ELVINGER DESSOY MARX, 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.