

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°34/26 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du douze mars deux mille vingt-six

Numéro CAL-2024-00453 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Nadine WALCH, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Khusboo KANDPAL, greffier assumé.

Entre :

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

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant Marine HAAGEN, en remplacement de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch/Alzette, en date du 26 avril 2024,

comparaissant par Maître Melissa PEÑA PIRES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

1. la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L- ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.),

intimée aux fins de l'acte de l'huissier de justice suppléant HAAGEN précité,

comparaissant par la société en commandite simple PERSONNE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), inscrite sur la liste V de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée par son gérant, la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO3.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à Strassen,

2. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-ADRESSE3.),

intimé aux termes de l'acte de l'huissier de justice suppléant HAAGEN précité,

comparaissant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail à durée indéterminée signé au cours du mois de septembre 2019, PERSONNE1.) est entré aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE3.) avec effet au 16 octobre 2019 en qualité de « *Chief Financial Officer Europe* ».

Par courrier remis en mains propres le 20 juillet 2020, PERSONNE1.) a été convoqué à l'entretien préalable au licenciement fixé au 24 juillet 2020.

Par courrier recommandé du 27 juillet 2020, la société SOCIETE3.) a procédé au licenciement de PERSONNE1.) moyennant un préavis de six mois allant du 1^{er} août 2020 au 31 janvier 2021, avec dispense de travailler.

Ayant demandé les motifs de son licenciement, ceux-ci lui ont été fournis par la société SOCIETE3.) par courrier recommandé avec accusé de réception du NUMERO4.) août 2020, ayant la teneur suivante :

Par courrier recommandé du 21 septembre 2020, PERSONNE1.) a contesté les motifs de son licenciement.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 20 juillet 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE3.) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour la voir condamner à lui payer, à la suite de son licenciement qu'il a qualifié d'abusif, suivant le dernier état de ses conclusions et outre les intérêts légaux, les montants suivants :

- 131.350,14 € à titre d'indemnisation du préjudice matériel,
- 10.000 € à titre d'indemnisation du préjudice moral,
- 3.456 € à titre d'arriérés de salaire pour la période du 20 au 27 juillet 2020,
- 10.937,50 € à titre de remboursement du bonus pour 2019 correspondant à 2,5 mois à 30% du salaire de base,
- 31.390,61 € à titre de remboursement du bonus pour 2020 correspondant à sept mois à 30% du salaire de base,
- 70.000 € à titre d'indemnisation d'une perte de chance,
- 1.606,56 € à titre de dommages et intérêts correspondant aux cotisations que l'employeur aurait dû cotiser à titre d'assurance médicale supplémentaire, à charge de Monsieur PERSONNE3.) de cotiser de son côté pour pouvoir bénéficier des prestations sociales,
- 1.550 € à titre d'assurance-pension vieillesse complémentaire, souscrite auprès de la compagnie d'assurance SOCIETE4.) couvrant la période du 16 octobre 2019 au 31 janvier 2021.

Il a encore demandé la condamnation de la société SOCIETE3.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 €, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

La société SOCIETE3.) a contesté la demande, tant en son principe qu'en son quantum.

A titre reconventionnel, elle a demandé la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 1.080.399,50 GBP à titre de frais exposés pour engager une société d'audit afin de faire vérifier l'ensemble des accusations faites par PERSONNE1.) à son encontre dans la requête introductive d'instance. Elle a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000 €.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi (ci-après l'ETAT), a fait une intervention volontaire et a exercé un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, en réclamant l'allocation du montant de 68.896,39 €, avec les intérêts tels que de droit.

Par jugement du 19 mars 2024, le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 27 juillet 2020 abusif et a condamné la société SOCIETE3.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.500 € à titre d'indemnisation du préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir du 20 juillet 2021 jusqu'à solde. PERSONNE1.) a été débouté de toutes ses autres prétentions.

Le tribunal du travail s'est déclaré matériellement incompétent pour connaître de la demande reconventionnelle de la société SOCIETE3.).

Le recours de l'ETAT a été déclaré non fondé.

Toutes les parties ont été déboutées de leurs prétentions sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par exploit d'huissier de justice du 26 avril 2024, PERSONNE1.) a relevé appel du jugement du 19 mars 2024.

En ordre principal, il demande la confirmation du jugement en ce que le licenciement a été déclaré abusif et il demande, par réformation, qu'il soit fait droit à l'ensemble de ses prétentions financières telles que formulées en première instance.

En ordre subsidiaire, il demande que le licenciement soit déclaré nul sur base de l'article L.271-2 du Code du travail. Il considère que le motif réel à l'origine du licenciement reposerait sur le fait qu'il aurait dénoncé des actes qu'il suspectait illégaux et relevant d'une évasion fiscale organisée par quelques dirigeants du groupe SOCIETE3.). En cas de résiliation d'un contrat de travail par un employeur en raison d'un signalement d'alerte fait par un salarié, cette résiliation serait nulle de plein droit.

En toute état de cause, il demande la condamnation de la société SOCIETE3.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 €, tant pour la première instance que pour l'instance d'appel, ainsi qu'aux frais et dépens des deux instances, avec distraction au profit de son avocat à la Cour concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

En ordre principal, la société SOCIETE3.) relève appel incident et demande, par réformation, de dire régulier le licenciement du 27 juillet 2020 et à être déchargée des condamnations intervenues à son encontre.

En ordre subsidiaire, si le jugement du 19 mars 2024 était confirmé en ce que le licenciement a été déclaré abusif, elle demande que PERSONNE1.) soit débouté de toutes ses revendications indemnitaires, motif pris qu'il n'aurait pas établi avoir subi des préjudices matériel et moral en relation causale avec le congédiement. En ordre plus subsidiaire, il conviendrait de réduire les montants réclamés à de plus justes proportions.

Concernant les autres demandes de PERSONNE1.), la société SOCIETE3.) demande la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs.

Elle relève encore appel incident et demande, par réformation, qu'il soit fait droit à sa demande reconventionnelle tendant à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 1.080.399,50 GBP en indemnisation du préjudice subi en raison des accusations diffamatoires de ce dernier.

Elle demande finalement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

L'ETAT relève appel incident et demande la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, au paiement du montant de 68.896,39 €, avec les intérêts légaux à partir du dépôt de la requête introductive d'instance, sinon à partir des décaissements des indemnités de chômage, sinon à partir de la « date de la présente demande en justice », jusqu'à solde.

Il demande la condamnation de la partie mal fondée aux frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de son avocat à la Cour concluant, affirmant en avoir fait l'avance.

Les appels principal et incidents sont recevables pour avoir été relevés dans les délais et formes de la loi.

I. Quant à la régularité du licenciement

I.1. Quant à la précision de la lettre de motivation du NUMERO4.) août 2020

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, « l'employeur doit, en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié, énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux ».

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) du Code du travail précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

Dans sa lettre de motivation du NUMERO4.) août 2020, la société SOCIETE3.) a rappelé tout d'abord quelles étaient les tâches incombant à PERSONNE1.) en sa qualité de *Chief Financial Officer Europe*, en ayant souligné qu'il s'agissait d'un poste à très hautes responsabilités au sein du groupe PERSONNE4.). Par la suite, elle lui a adressé quatre séries de reproches portant les intitulés suivants :

1. Quant à votre comportement agressif et déplacé envers vos collègues de travail
2. Quant à votre insuffisance professionnelle
3. Quant à vos actes de chantage envers vos supérieurs hiérarchiques
4. Quant à l'accès et à l'utilisation de données confidentielles relatives au salaire de vos collègues de travail.

Après avoir retenu que l'article L.124-5 du Code du travail n'exclut pas la possibilité pour l'employeur de licencier son salarié pour des motifs liés à l'aptitude du salarié et pour des motifs liés à sa conduite, le tribunal du travail a décidé que tous les reproches étaient précis.

PERSONNE1.) reproche à la juridiction de première instance d'avoir fait une fausse lecture de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, dans la mesure où l'article en question contiendrait la conjonction « ou », ce qui signifierait qu'un employeur ne saurait faire un amalgame de motifs.

En cumulant des motifs liés à l'aptitude et à la conduite du salarié, le congédiement serait abusif pour défaut de précision. PERSONNE1.) argue que « A la lecture de la lettre, il n'est pas possible de dissocier les motifs liés à la compétence de l'appelant de son comportement en tant que salarié pour comprendre la décision de l'employeur ». Il aurait dès lors été dans l'impossibilité d'identifier le motif du licenciement retenu.

La société SOCIETE3.) demande la confirmation du jugement par adoption de ses motifs.

Contrairement à ce qu'affirme le salarié, l'employeur ne doit pas justifier le licenciement, soit par un motif lié à l'aptitude ou à la conduite du salarié, soit par un motif tiré des nécessités du fonctionnement de l'entreprise. La conjonction « ou » n'est pas exclusive, mais signifie que l'employeur peut invoquer l'un ou l'autre motif, ou l'un et l'autre des motifs (Cour d'appel, 16 février 2017, numéroNUMERO5.) du rôle ; Cour d'appel 15 novembre 2018, numéroNUMERO6.) du rôle).

Ce volet de l'appel n'est dès lors pas fondé et il y a lieu de confirmer le jugement du 19 mars 2024 sur ce point.

Pour vérifier si les motifs gisant à la base du licenciement sont précis, la Cour va suivre la chronologie des motifs tels que présentés dans la lettre de motivation.

I.1.1. Quant au reproche tiré du comportement agressif et déplacé de PERSONNE1.) envers ses collègues

Discussion

PERSONNE1.) soutient qu'il lui serait reproché qu'en date du 24 juin 2020, PERSONNE5.) aurait eu des retours spontanés sur l'attitude prétendument provocatrice et arrogante de sa part envers l'équipe de la direction française lors des visites dans les bureaux du groupe en France.

En faisant état d'une attitude « arrogante et déplacée », sans fournir le moindre détail en quoi aurait consisté cette attitude, le motif serait imprécis et incompréhensible et ne lui permettrait pas de se défendre.

La société SOCIETE3.) demande la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu que le premier reproche est libellé avec suffisamment de précision pour permettre tant au requérant de savoir ce qui lui est reproché qu'au tribunal d'apprécier le caractère réel et sérieux de ce motif de licenciement.

Appréciation

Force est de constater que le premier grief comporte deux volets, à savoir le comportement reproché à PERSONNE1.) lors d'une conférence téléphonique du NUMERO4.) juin 2020, d'avoir eu une attitude non verbale réprobatrice et moqueuse envers le *Chief Executive Officer Keter Group* PERSONNE6.), et les retours que PERSONNE5.) aurait eu le 24 juin 2020 concernant le comportement de PERSONNE1.) lors de ses visites des bureaux du groupe en France.

L'appelant se contente de critiquer le deuxième volet du reproche, de sorte que le premier reproche est à considérer comme étant suffisamment précis, ce point n'étant pas entrepris.

Le deuxième volet du reproche est imprécis, dans la mesure où il n'est pas expliqué en quoi aurait consisté « *l'attitude provocatrice et arrogante [de PERSONNE1.)] envers l'équipe de direction française* ».

A défaut d'indications quant aux circonstances de fait et de temps ayant entouré ce reproche, il y a lieu, par réformation du jugement entrepris, d'en faire abstraction.

I.1.2. Quant au reproche tiré de l'insuffisance professionnelle de PERSONNE1.)

Discussion

PERSONNE1.) soutient que le libellé du reproche est tellement imprécis qu'il n'aurait pas été en mesure d'en comprendre la nature et la gravité.

Contacté le bureau d'expertise d'un homologue basé à l'étranger ne serait pas tributaire d'une insuffisance professionnelle. Cet échange pourrait, à titre d'exemple, se justifier pour des raisons de traitement et suivi d'un dossier.

A défaut d'avoir fourni des exemples concrets, le reproche tiré de l'incapacité d'utiliser les systèmes du groupe et d'en extraire les données utiles à ses présentations lors de réunions, manquerait également de précision et ne lui permettrait pas de se défendre.

Concernant le reproche d'avoir remis en cause le professionnalisme et l'intégrité de la prise de décision de Sandra Hoffmann sur le paiement du bonus de PERSONNE7.), son ancien employeur serait en défaut de rapporter la précision requise par la loi et la jurisprudence dans la description de ce motif.

La société SOCIETE3.) considère que le reproche en question est libellé de manière suffisamment précise et demande la confirmation du jugement entrepris.

Appréciation

Les reproches d'avoir contacté dans la semaine du 20 au 24 avril 2020 deux personnes de l'équipe basée en Israël « *afin qu'ils vous aident à préparer une consolidation européenne des prestations trimestrielles* » et que ces personnes « *ont apporté toute leur aide* » [...] « *pour que vous puissiez présenter ces résultats* » [lors d'une conférence téléphonique du 21 mai 2020], en raison du fait que « *vous étiez incapable d'utiliser seul les systèmes du Groupe (...) et d'ainsi en extraire les données utiles à vos présentations lors de réunions* » sont à écarter pour défaut de précision, à défaut d'indications claires quant aux circonstances de fait et de temps ayant entouré ces reproches.

L'indication du contenu de la réunion du 9 juillet 2020, décrit à la page 4 de la lettre de motivation, ne constitue pas un reproche, mais sert d'explication aux faits reprochés à PERSONNE1.) par la suite. Parmi les faits cités, la Cour considère que les motifs suivants répondent au degré de précision requis par la loi, à savoir :

- d'avoir, en date du 13 juillet 2020, soit 4 jours après la réunion du 9 juillet 2020, « *à nouveau interrogé un de vos homologues israéliens, à savoir PERSONNE8.), Chief Financial Officer Israël, sur des prix et conditions d'achat de résine (matières premières)* » ;
- de « *s'être obstiné à vouloir comparer des conditions de marché différentes au sujet de matières premières entre Israël et l'Europe, notamment en termes de coût de transport* », et ce malgré le fait « *qu'PERSONNE8.) vous avait expliqué que les données n'étaient pas comparables et que l'on ne pouvait pas prendre de mesures particulières suite à l'analyse de ces écarts* », ce qui démontrerait une compréhension insuffisante du « *business model* ».

Les reproches consistant à dire que « *Monsieur PERSONNE9.) aurait dû intervenir pour que vous ne vous ridiculisiez pas auprès de votre homologue* » et « *que vous avez persisté dans votre démarche* » sont à écarter pour défaut de précision et le jugement est à réformer sur ce point.

Il en est de même du reproche libellé comme suit :

« D'autres exemples dans ce sens, sur les particularités du business to business SOCIETE5.) en Italie, sur les pourcentages de direct contribution des marchés en Europe vous ont été critiqués par Monsieur PERSONNE10.), sans préjudice quant à la date exacte [sic] ».

Le jugement entrepris est dès lors également à réformer sur ce point. Concernant le reproche d'avoir remis en cause le professionnalisme et l'intégrité de la prise de décision de Sandra Hoffmann sur le paiement du bonus de PERSONNE7.), la Cour note que ce reproche est détaillé de manière exhaustive sur plus d'une page de la lettre de motivation, comprenant des références précises à des entrevues des 1^{er} mars 2020 et 14 juillet 2020, à des courriels échangés les 17 et 19 juillet 2020 et à un entretien téléphonique du 20 juillet 2020.

C'est dès lors à bon droit que la juridiction de première instance a retenu que ce motif du licenciement répond aux critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence.

I.1.3. Quant au reproche tiré des actes de chantage de PERSONNE1.) envers ses supérieurs hiérarchiques

Discussion

PERSONNE1.) soutient qu'indépendamment du fait que la lettre de motivation énoncerait quelques dates, la société SOCIETE3.) resterait néanmoins évasive dans son courrier, de sorte que de vagues allégations ne lui permettraient pas de comprendre ce qui lui serait reproché.

La société SOCIETE3.) demande la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs.

Appréciation

Le tribunal du travail s'est prononcé comme suit :

« En troisième lieu, l'employeur reproche à PERSONNE1.) des actes de chantage envers ses supérieurs hiérarchiques. A cet égard il précise qu'en date desNUMERO4.) juin et 9 juillet 2020, le requérant aurait exigé que son salaire soit revu à la hausse, faute de quoi il relâcherait ses efforts sur l'amélioration de la trésorerie de la société en Europe.

Dans la mesure où, en ce qui concerne ce motif de licenciement, l'employeur a indiqué les circonstances de temps ainsi que les propos exacts tenus par le requérant, le tribunal considère qu'il est libellé dans des termes suffisamment précis pour permettre au requérant de savoir

ce qui lui est reproché et au tribunal d'en apprécier le caractère réel et sérieux ».

Contrairement aux affirmations du salarié, les reproches formulés à son encontre ne constituent pas des allégations vagues, de sorte que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a retenu le caractère précis de ce reproche.

I.1.4. Quant au reproche tiré de l'accès et de l'utilisation de données confidentielles relatives au salaire de collègues de travail

Discussion

PERSONNE1.) fait plaider que « A la lecture de la lettre de motifs, il peut être constaté que seules des allégations ont été formulées à l'encontre de l'appelant, les unes plus confuses que les autres, sans la moindre précision ».

Il en déduit que la lettre de motivation ne satisfait pas aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

La société SOCIETE3.) demande la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs.

Appréciation

Le tribunal du travail s'est prononcé comme suit :

« Finalement, il est reproché au requérant, aux termes de la lettre de motivation du licenciement du NUMERO4.) août 2020, d'avoir accédé à des informations confidentielles de l'entreprise, respectivement du Groupe et ce dans le but d'appuyer ses actes de chantage à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques au sujet de son salaire.

Dans la mesure où l'employeur explique à quelles données le requérant aurait accédées et dans quel but, ainsi que les circonstances de temps de ces faits, le tribunal considère, à l'instar de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, que ce motif répond également aux critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence ».

Contrairement aux affirmations du salarié, les reproches formulés à son encontre ne constituent pas des allégations confuses, de sorte que le jugement entrepris est à confirmer par adoption de ses motifs.

I.2. Quant au caractère réel et sérieux des motifs

Seuls les motifs indiqués avec la précision requise, tels que retenus ci-avant, sont susceptibles de constituer des motifs réels et sérieux

justifiant le licenciement avec préavis de PERSONNE1.), à savoir les reproches :

- d'avoir eu une attitude non verbale et moqueuse à l'encontre du *Chief Executive Officer SOCIETE6.)* lors d'une conférence téléphonique du NUMERO4.) juin 2020 (à savoir le fait d'avoir levé les yeux au ciel, d'avoir roulé de gros yeux et d'avoir eu des rictus et des sourires narquois),
- d'avoir eu une compréhension insuffisante du *business model* en ayant interrogé en date du 13 juillet 2020 SOCIETE7.), sur les prix et conditions d'achat de résine et en s'étant obstiné à vouloir comparer des conditions de marché différentes au sujet de matières premières entre Israël et l'Europe, notamment en termes de coût de transport, et ce malgré le fait qu'PERSONNE8.) avait préalablement expliqué que les données n'étaient pas comparables et que l'on ne pouvait pas prendre de mesures particulières suite à l'analyse de ces écarts,
- d'avoir remis en cause le professionnalisme et l'intégrité de la prise de décision de Sandra Hoffmann sur le paiement du bonus à PERSONNE7.),
- d'avoir fait des actes de chantage envers ses supérieurs hiérarchiques en ayant déclaré en date des NUMERO4.) juin et 9 juillet 2020 qu'à défaut d'augmentation de salaire, il relâcherait ses efforts dans l'accomplissement de ses tâches,
- d'avoir accédé et utilisé des données confidentielles relatives au salaire de collègues de travail pour appuyer les tentatives de chantage.

Discussion

PERSONNE1.) conteste les reproches formulés à son encontre et il soutient que la société SOCIETE3.) ne rapporterait pas la preuve du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement. Dès lors, il y aurait lieu de confirmer la juridiction de première instance en ce que le licenciement a été déclaré abusif.

Pour justifier le bien-fondé du licenciement, son ancien employeur se baserait exclusivement sur des attestations testimoniales, lesquelles seraient à rejeter pour être trop vagues.

PERSONNE1.) soutient qu'il se serait toujours efforcé d'améliorer les finances ainsi que d'assurer leur conformité au sein du groupe SOCIETE3.).

Son expertise, ainsi que son intervention, auraient permis à la société SOCIETE3.) de prendre des décisions avantageuses pour redresser le déficit engendré par des décisions antérieures et améliorer la rentabilité des échanges avec les clients. Le rapport élaboré par le

bureau indépendant d'évaluation financière SOCIETE8.) du 1^{er} septembre 2020 confirmerait l'amélioration significative de la performance du groupe PERSONNE4.) au cours de la première moitié de l'année 2020.

Lors de la réunion du 9 juillet 2020, PERSONNE11.) et PERSONNE7.) auraient mis en avant les progrès considérables depuis qu'il a été embauché, notamment dans le domaine de la répartition des coûts et dans le domaine des systèmes financiers et le *reporting*. Lors de cette réunion, une augmentation de salaire de 11% à compter du 1^{er} janvier 2021 lui aurait été promise, sous condition de réaliser trois autres objectifs.

Il relève que parmi ses missions et responsabilités, il aurait été tenu d'approuver en tant que *back up* du système d'application bancaire de la SOCIETE9.), le paiement des salaires mensuels et factures au Luxembourg. Les fichiers des salaires auraient d'abord été émis par le département des ressources humaines et ensuite transmis au département financier pour transfert bancaire.

Il insiste sur le fait qu'à aucun moment, durant l'exécution de son contrat de travail, il n'aurait tenté de se connecter au système SOCIETE10.) ou autre pour rechercher, en guise de curiosité, des informations indiscrettes ou les salaires de ses collègues.

Il aurait seulement utilisé le système SOCIETE10.) pour deux types d'opération, notamment pour approuver les nouveaux fournisseurs et les transactions de grande matérialité nécessitant l'approbation du directeur financier lors de la clôture financière.

La société SOCIETE3.) considère que la réalité des motifs résulterait à suffisance de droit des attestations testimoniales versées en pièces numéros 6 à 10.

Quant au caractère sérieux des motifs, la société SOCIETE3.) estime que chaque motif pris isolément justifierait le licenciement de PERSONNE1.), mais pris dans leur ensemble, ils brosseraient le portrait d'une personne imbue d'elle-même, techniquement faible et manipulatrice.

Concernant le premier motif retenu, elle soutient que ricaner ouvertement lorsqu'un responsable prend la parole constituerait un manque de respect et minerait l'autorité de cette personne.

Concernant le deuxième motif retenu, elle considère que l'incompréhension du *business model* du groupe SOCIETE3.) constituerait une insuffisance professionnelle grave pour un *Chief Financial Officer* empêchant toute continuation de la relation de travail.

Concernant les deux derniers motifs retenus, elle soutient que l'idée qu'un directeur financier aille consulter le niveau de salaire de ses collègues pour ensuite demander une augmentation, tout en indiquant que s'il n'est pas payé plus, il travaillerait moins, constituerait clairement un abus de fonction.

Plus précisément, quant au reproche tiré de l'utilisation de données confidentielles relatives aux salaires de ses collègues de travail, la société SOCIETE3.) relève que seul le coût total de la main d'œuvre par entité aurait été nécessaire pour l'accomplissement du travail de PERSONNE1.). Cette donnée lui aurait été transmise par échange de courriels du 19 mai 2020, comme l'attesterait la pièce numéroNUMERO8.).

Ce serait dès lors à tort que le tribunal du travail a retenu qu'au vu du poste occupé par PERSONNE1.), ce dernier aurait eu accès aux différentes données relatives aux recettes et dépenses de la société SOCIETE3.), et notamment à son coût salarial.

La société SOCIETE3.) en déduit que le tribunal du travail a décidé à tort qu'un directeur financier qui ne maîtrise pas les outils de son métier, dépasse systématiquement ses fonctions, accède à des données hautement sensibles pour les utiliser dans ses propres négociations salariales, retient le bonus de son supérieur, alors qu'il a été validé par un auditeur externe et se moque et attaque toute personne qui ne suit pas ses idées, devrait néanmoins être maintenu au poste.

Un tel directeur financier représenterait un danger pour n'importe quel employeur, de sorte qu'il y aurait lieu, par réformation, de déclarer le licenciement régulier.

Appréciation

En ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, l'article L.124-11 (1) du Code du travail dispose que : *« est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ».*

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique. Le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture. La cause sérieuse est celle qui revêt un caractère de gravité telle qu'elle rend

impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

La Cour retient, sans qu'il y ait lieu d'analyser leur caractère réel, que les motifs retenus, pour avoir été indiqués avec la précision requise, sont, aussi bien à eux seuls que dans leur ensemble, dépourvus de cause sérieuse.

En effet, concernant le deuxième reproche retenu, le fait de s'être renseigné en date du 13 juillet 2020 auprès de son homologue israélien sur les prix et conditions d'achat de résine et de s'être « obstiné » à vouloir comparer des conditions de marché différentes concernant l'achat de matières premières, notamment en termes de coût de transport, et ce malgré le fait qu'PERSONNE8.) avait préalablement expliqué que les données n'étaient pas comparables et que l'on ne pouvait pas prendre de mesures particulières suite à l'analyse de ces écarts, ne constitue pas une faute dans la mesure où il rentrait dans les missions de PERSONNE1.), entre autres, de « *développer la fonction financière européenne nécessaire à la croissance de l'entreprise* ». A cela s'ajoute qu'il n'est pas établi, voire allégué, que les investigations menées par PERSONNE1.), même à les supposer vaines, aient causé un quelconque préjudice à la société SOCIETE3.).

Concernant le troisième reproche retenu, le seul fait d'avoir temporairement suspendu la décision de Sandra Hoffmann, *Vice President Human Resources Group*, sur le paiement du bonus de PERSONNE7.), en attendant que des informations supplémentaires lui soient fournies, ne constitue pas non plus de faute, motif pris que PERSONNE1.) était, en sa qualité de *Chief Financial Officer Europe*, responsable du contrôle de la fiscalité de toutes les « *Market Units, Business Units et pour les NUMERO8.) entités juridiques du périmètre européen* ».

Concernant les troisième et quatrième reproches retenus, la Cour approuve la juridiction de première instance en ce qu'elle a relevé que PERSONNE1.) avait, de par sa fonction, accès aux différentes données relatives aux recettes et dépenses de la société, y compris le coût salarial.

S'il a, le cas échéant, abusé de cet accès pour mettre ses supérieurs hiérarchiques sous pression pour voir augmenter son propre salaire, ce fait constitue certes une faute, mais n'est pas suffisamment sérieuse pour justifier un licenciement, même avec préavis.

Si, en ce qui concerne le premier reproche, le fait d'avoir eu une attitude non verbale et moqueuse à l'encontre du *Chief Executive*

Officer PERSONNE12.) lors d'une conférence téléphonique du NUMERO4.) juin 2020 constitue certes une faute, celle-ci n'est pas suffisamment grave, ni à elle seule, ni ensemble avec la faute précédente, pour justifier un licenciement avec préavis.

Eu égard aux développements qui précèdent, le licenciement avec préavis du 27 juillet 2020 est à déclarer abusif, pour ne pas être basé sur des motifs précis, sinon sur des motifs sérieux.

Ces volets des appels principal et incident ne sont pas fondés et le jugement entrepris est à confirmer, quoique, partiellement pour d'autres motifs.

Compte tenu du fait que la demande principale de PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif le licenciement du 27 juillet 2020 est fondée, la demande subsidiaire en annulation du licenciement sur base de l'article L.271-2 du Code du travail est devenue sans objet.

II. Quant aux conséquences du licenciement

II.1. Quant au préjudice matériel

Discussion

PERSONNE1.) demande de fixer la période de référence à douze mois à partir de la date de la fin de la période de préavis et de condamner l'employeur à lui payer, compte tenu des indemnités de chômage touchées au cours de cette période, le montant de 131.350,14 €.

Le tribunal du travail a relevé que PERSONNE1.) s'est inscrit auprès de l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ci-après l'ADEM) en date du NUMERO4.) janvier 2021, soit avant la fin de sa période de préavis, et qu'il a suivi une formation professionnelle « FutureSkills » entre le 1er avril 2021 et le 18 juin 2021.

Il a rejeté les tableaux de l'ADEM reprenant les recherches d'emploi au cours des mois de février, mars, avril, mai et juin 2021 comme non-probants, au motif qu'ils ne sont pas signés par le demandeur d'emploi avec la mention qu'il certifie l'exactitude des renseignements fournis, ni validés par l'ADEM.

Il a constaté que selon lesdits tableaux, le requérant aurait eu deux réponses positives à ses recherches d'emploi et ce dès le 1^{er} février 2021, soit au lendemain de l'expiration de son délai de préavis.

Il en a déduit que PERSONNE1.) n'a pas établi la réalité du préjudice matériel allégué, de sorte que ce dernier a été débouté de ce chef de demande.

PERSONNE1.) soutient qu'il était âgé de 49 ans à la date du licenciement et qu'il conviendrait de tenir compte des difficultés de trouver un emploi comparable durant une période à opportunités réduites en raison de la crise sanitaire liée au Covid-19.

Il renvoie à sa pièce numéroNUMERO9.) et soutient avoir entamé des démarches suffisantes pour retrouver un nouvel emploi. En moyenne, il aurait fait 17 demandes d'emploi par mois à compter du 9 septembre 2020.

Il soutient avoir retrouvé un emploi en avril 2022 avec un salaire moins élevé qu'avant, de sorte qu'il y aurait lieu, par réformation, de fixer la période de référence à une année.

Il conteste avoir eu deux réponses positives à ses recherches d'emploi le 1^{er} février 2021, soit le lendemain de l'expiration du délai de préavis.

Ce serait à tort que la société SOCIETE3.) demanderait le rejet du tableau des recherches effectuées, étant donné qu'il ne s'agirait pas d'une pièce unilatérale, mais le document en question reprendrait en détail les recherches d'emploi effectuées et renseignées en pièce numéroNUMERO9.).

La société SOCIETE3.) demande le rejet des tableaux de recherches d'emploi versés par PERSONNE1.), au motif qu'ils ne portent pas la signature de l'ADEM.

PERSONNE1.) n'aurait pas rapporté la preuve d'avoir recherché un emploi de remplacement durant son préavis de six mois avec dispense. En raison des formations qu'il a suivies, il se serait rendu indisponible pour le marché du travail entre avril et juin 2021.

En raison de la crise sanitaire et des difficultés de trouver un emploi de remplacement durant cette période, il y aurait eu rupture du lien de causalité entre le licenciement et le préjudice allégué.

Appréciation

Il y a d'emblée lieu de retenir qu'un éventuel défaut de pertinence d'une pièce au motif de constituer une pièce unilatérale n'est pas une cause de rejet. La demande de rejet des « tableaux de recherche » formulée par la société SOCIETE3.) est de ce fait à déclarer non fondée.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement

Il convient encore de préciser que la période de référence prend cours à la fin du contrat de travail, ou en début de la période de préavis en cas de dispense de travail, ce qui est le cas en l'espèce.

Il résulte des pièces versées que PERSONNE1.) a entrepris quelques démarches isolées de septembre 2020 à janvier 2021 pour retrouver un nouvel emploi. Ce n'est qu'en date du NUMERO4.) janvier 2021, soit vers la fin de la période de préavis, qu'il s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM. A partir du mois de février 2021, il a intensifié ses démarches.

En tenant compte de ses qualifications professionnelles et du fait qu'il n'était âgé que de 49 ans au moment de son licenciement, la Cour retient qu'une période de six mois, couverte par l'allocation de l'indemnité compensatoire de préavis, aurait dû suffire à PERSONNE1.) pour se procurer un emploi de remplacement, s'il avait été plus actif dans ses recherches, obligation qui lui incombait.

Il est dès lors à débouter de ce chef de son appel et le jugement entrepris est à confirmer en ce que le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel.

II.2. Quant au dommage moral

Discussion

PERSONNE1.) fait valoir s'être fait beaucoup de soucis pour son avenir professionnel et que la perte de son travail l'aurait affecté psychologiquement et aurait constitué une atteinte à sa dignité. D'ailleurs, il aurait fait l'objet d'un suivi thérapeutique. Le montant alloué en première instance serait largement insuffisant pour compenser le préjudice subi.

La société SOCIETE3.) s'oppose à cette demande, au motif que PERSONNE1.) ne se serait pas fait de soucis pour son avenir, dans la mesure où il n'aurait pas fait la moindre démarche pendant le préavis de six mois pour trouver un emploi de remplacement.

Elle relève encore que légalement, au vu de son ancienneté, le préavis de PERSONNE1.) se serait limité à deux mois, de sorte qu'il aurait

déjà bénéficié de quatre mois supplémentaires, durant lesquels il aurait touché un plein salaire, pour se procurer un nouvel emploi.

Appréciation

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement ou dont la démission pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur a été déclarée justifiée, vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci, confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Si PERSONNE1.) a certes prouvé avoir activement cherché un nouvel emploi après son licenciement, les soucis qu'ils s'est faits quant à sa situation matérielle et à son avenir professionnel après son licenciement sont cependant à relativiser au vu du fait qu'il était quasiment inactif pour une majeure partie du temps de son préavis.

Il y a encore lieu de relever que l'affirmation d'un suivi psychologique à la suite de son licenciement reste à l'état de pure allégation, étant donné que la pièce numéroNUMERO10.) intitulée dans l'inventaire de pièces « certificat du centre de thérapie du 29 juillet 2020 » constitue une facture émise le 29 juillet 2020 par le « Centre de thérapie holistique » pour « une consultation naturopathie », de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte dans l'évaluation du préjudice moral.

Au vu de ce qui précède et en tenant compte de son ancienneté de moins d'une année au moment de son licenciement, de son atteinte à la dignité de salarié, ainsi que des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu, la Cour approuve la juridiction de première instance en ce qu'elle a évalué le préjudice moral subi par PERSONNE1.) au montant de 2.500 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice du 20 juillet 2021 jusqu'à solde.

L'appel principal et l'appel incident ne sont pas fondés sur ce point.

II.3. Quant aux arriérés de salaires

Discussion

PERSONNE1.) réclame la condamnation de son ancien employeur au paiement du montant de 3.456 € à titre d'arriérés de salaires pour 40 heures prestées du 20 au 27 juillet 2020.

Pour débouter PERSONNE1.) de cette prétention, le tribunal du travail a retenu qu'il résulte de la fiche de salaire du mois de juillet 2020,

preuve de paiement à l'appui, que PERSONNE1.) a perçu un salaire pour 173 heures de travail.

En instance d'appel, PERSONNE1.) précise qu'il ne s'agit pas d'une demande en paiement d'arriérés de salaires à titre d'heures supplémentaires, mais pour des heures normales prestées, mais non payées. Pour établir la réalité de prestation des heures en question, il se réfère à ses pièces numéros NUMERO11.) à 83. Il estime que son ancien employeur serait en défaut d'établir avoir versé le salaire du mois de juillet en son intégralité.

La société SOCIETE3.) demande la confirmation de la décision entreprise par adoption de ses motifs.

Appréciation

PERSONNE1.) soutient qu'il s'agirait d'arriérés de salaires pour des heures normales.

La fiche de salaire du mois de juillet 2020 renseigne un traitement brut de 15.939,83 €, correspondant à un salaire net de 9.217,67 €. Il résulte des éléments soumis à l'appréciation de la Cour que ce montant a été réglé à PERSONNE1.).

L'appelant ne soutient pas que les montants renseignés sur la fiche de salaire seraient incorrects pour ne pas correspondre à son traitement prévu au contrat de travail. Au contraire, en page 49 de ses conclusions récapitulatives du 5 mai 2025, il se prévaut d'un salaire mensuel brut de 15.939,83 € pour le calcul du préjudice matériel prétendument subi.

L'affirmation qu'il n'aurait pas reçu l'intégralité de son salaire du mois de juillet 2020 est dès lors contredite par les pièces versées.

Par conséquent, ce volet de l'appel n'est pas fondé et le jugement entrepris est à confirmer.

II.4. Quant au bonus

Discussion

PERSONNE1.) sollicite le « remboursement » de bonus pour l'année 2019 correspondant à 2,5 mois à 30% du salaire de base, soit le montant de 10.937,50 €, et le « remboursement » de bonus pour l'année 2020 correspondant à 7 mois à 30% du salaire de base, soit le montant de 31.390,61 €.

Pour débouter PERSONNE1.) de ses prétentions, le tribunal du travail a noté que le caractère purement discrétionnaire du bonus est ancré dans le contrat de travail du requérant, de sorte que le paiement du bonus ne saurait être considéré comme un droit acquis. A cela s'ajouterait que PERSONNE1.) resterait en défaut de prouver avoir rempli les objectifs préconisés par l'employeur, critère pourtant déterminant pour pouvoir prétendre au paiement dudit bonus.

PERSONNE1.) soutient avoir réalisé les objectifs lui assignés par son ancien employeur et il prétend que tout le management aurait eu droit au paiement d'un bonus.

La société SOCIETE3.) demande la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs.

Appréciation

L'article 10.2 du contrat de travail signé entre parties prévoit que :

« The employee is entitled to participate in the company's performance bonus plan. The 'at target' performance bonus is 30% of the annual base salary. The performance will be measured in concrete performance targets ».

La Cour approuve la lecture faite par la juridiction de première instance en ce que le paiement d'un bonus de performance ne constitue pas un droit acquis, mais un droit discrétionnaire de l'employeur.

Ce volet de l'appel n'est dès lors pas fondé et il y a lieu de confirmer le jugement entrepris.

II.5. Quant à la perte d'une chance

Discussion

PERSONNE1.) réclame encore à son ancien employeur le paiement d'un montant de 70.000 € du chef de l'indemnisation de la perte d'une chance.

A l'appui de cette demande le requérant se base sur l'article 10.4 de son contrat de travail qui est libellé comme suit :

« You will be offered the opportunity to invest up to € 100.000 in BC Partner's Management Incentive Plan within NUMERO8.) months of your starting date, available to select senior Keter employees. A loan will be offered by our majority shareholder to support this investment, should you need it. The terms of the MIP investment are governed by a shareholder ».

Pour débouter PERSONNE1.) de ses prétentions, le tribunal du travail a décidé que le préjudice invoqué par le requérant revêt un caractère hypothétique et n'est en outre pas déterminable, motifs pris qu'il n'est pas établi si, et à quel moment, ainsi qu'à hauteur de quel montant, PERSONNE1.) aurait profité de l'option d'investir dans ce plan d'actions. Par ailleurs, aucun élément du dossier ne permettrait de retenir que le gain aurait représenté 70% du montant investi.

PERSONNE1.) se borne à réitérer sa demande en instance d'appel et la société SOCIETE3.) demande la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs.

Appréciation

La perte d'une chance peut se définir comme la disparition de la probabilité d'un événement favorable lorsque cette chance apparaît suffisamment sérieuse. Les juges du fond jouissent, en la matière, d'un pouvoir souverain d'appréciation (voir PERSONNE13.) et PERSONNE14.), Droit de la responsabilité, Dalloz action 1996, n°652).

La Cour note que l'article 10.4. du contrat de travail précité offre à un salarié la possibilité d'investir dans un plan d'actions jusqu'à un capital maximum de 100.000 € et dans l'hypothèse où le salarié ne dispose pas de la mise qu'il souhaite investir, il pourrait se voir accorder un prêt.

En l'espèce, aucun élément soumis à l'appréciation de la Cour ne permet d'établir que PERSONNE1.) avait l'intention de réaliser un investissement ni, à supposer même qu'une telle intention fût établie, quel aurait été le montant de la mise envisagée ou du rendement susceptible d'en découler.

Ce volet de l'appel n'est dès lors pas fondé et il y a lieu de confirmer le jugement entrepris.

II.6. Quant aux dommages et intérêts à titre d'assurance médicale complémentaire

Discussion

PERSONNE1.) réclame encore « des dommages et intérêts à hauteur de 1.606,56 € à titre d'assurance médicale complémentaire à charge de Monsieur PERSONNE3.) de cotiser de son côté pour pouvoir bénéficier des prestations sociales payées avant par l'employeur ».

A l'appui de sa demande il renvoie à un contrat d'assurance émis par la société anonyme SOCIETE11.) en date du NUMERO8.) février 2021.

Le tribunal du travail a considéré que le bien-fondé de la demande n'est pas établi en faisant siens les arguments avancés par la société SOCIETE3.), à savoir que :

- PERSONNE1.) se prévaut d'un avantage en nature qui a pris fin à la cessation de la relation de travail,
- PERSONNE1.) n'a versé qu'un contrat d'assurance qui concerne également son épouse et ses enfants, de sorte que son préjudice ne serait pas chiffré.

L'appelant reproche un défaut de motivation à la juridiction de première instance et considère « avoir établi le bien-fondé de sa demande en s'appuyant sur le contrat d'assurance du NUMERO8.) février 2021 ».

La société SOCIETE3.) réitère ses contestations émises en première instance et demande la confirmation du jugement entrepris.

Appréciation

En ayant énoncé les contestations de la société SOCIETE3.) et en les ayant fait siennes, le tribunal du travail a motivé sa décision de rejet par les deux arguments ci-avant repris.

La Cour note que PERSONNE1.) ne critique pas le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a décidé qu'un avantage en nature prend fin à la cessation de la relation de travail.

Concernant le deuxième motif ayant conduit au rejet de sa prétention, il verse en pièce numéro NUMERO12.) la police d'assurance émise le NUMERO8.) février 2021 par la société anonyme SOCIETE11.), renseignant une cotisation annuelle totale de 1.606,56 € pour lui, son épouse et ses deux enfants, de sorte qu'il reste toujours en défaut de chiffrer sa prétention.

Ce volet de l'appel n'est dès lors pas fondé et il y a lieu de confirmer le jugement entrepris.

II.7. Quant aux dommages et intérêts à titre de cotisations de l'employeur à l'assurance pension

Discussion

PERSONNE1.) réclame encore paiement d'un montant de 1.550 € à titre de dommages et intérêts correspondant aux cotisations que l'employeur aurait dû payer entre le 16 octobre 2019 et le 31 janvier 2021.

Il explique qu'il aurait versé tous les mois la somme de 100 € à titre d'assurance-pension vieillesse complémentaire souscrite auprès de la société anonyme SOCIETE12.) et supplémentée par l'employeur pour la même somme par des contributions patronales. Il sollicite le remboursement de la contribution patronale que l'employeur aurait dû payer depuis le début de la relation de travail, jusqu'à la fin du préavis.

Il soutient que le bien-fondé de sa demande résulterait de la pièce numéroNUMERO4.).

La société SOCIETE3.) s'oppose à cette demande en se basant sur la loi sur le régime de pension du 8 juin 1999. Elle soutient qu'aux termes de cette loi, les plans d'assurance pension devraient être souscrits pour une durée minimale de trois ans, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce.

En outre, la souscription à une assurance-pension serait à considérer comme un avantage en nature qui cesserait avec la relation de travail et PERSONNE1.) resterait par ailleurs en défaut de verser la moindre pièce à l'appui de ses revendications.

Appréciation

Pour débouter PERSONNE1.) de sa prétention, le tribunal du travail s'est prononcé comme suit :

« Il résulte des éléments du dossier et notamment des fiches de salaires versées que le requérant a participé au régime de pension complémentaire à concurrence de 100.- euros par mois, somme qui a été déduite de son salaire net tous les mois. Au moment de la résiliation de son contrat de travail l'épargne ainsi accumulée a été transférée dans le régime complémentaire de pension agréé de « La Luxembourgeoise-Vie ».

PERSONNE1.) reste en défaut d'indiquer sur quelle base il réclame le paiement d'une somme de 1.550.- euros de la part de son ancien employeur.

La demande de ce chef est dès lors à rejeter ».

En instance d'appel, PERSONNE1.) reste toujours en défaut de préciser sur quelle base légale il réclame le paiement du montant de 1.550 € et de justifier de quoi est composé le montant réclamé.

La pièce numéro NUMERO4.) à laquelle il se réfère constitue un extrait de compte du 22 mars 2021 duquel il résulte que « la somme des cotisations prévues pour la période du 01.01.2021 au 31.12.2021 est de 1.200 € » et ne corrobore en rien la demande en paiement du montant de 1.550 €.

Ce volet de l'appel n'est dès lors pas fondé et il y a lieu de confirmer le jugement entrepris.

III. Quant à l'appel incident de l'ETAT

L'ETAT conclut à la condamnation de la société SOCIETE3.) au paiement du montant de 68.896,39 € correspondant au montant payé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage pendant la période du 1er février 2021 au 19 avril 2022.

D'après l'article L.521-4(5) du Code du travail, « le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt ».

Pour débouter l'ETAT de sa demande, le tribunal du travail s'est prononcé comme suit :

« Etant donné que la demande du requérant [PERSONNE1.]) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'Etat ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'Etat, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'Etat a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée ».

L'ETAT se contente de réitérer sa demande telle que formulée en première instance, sans fournir la moindre critique quant à la décision entreprise.

La Cour partage le raisonnement mené par la juridiction de première instance, de sorte que l'appel incident de l'ETAT n'est pas fondé et qu'il y a lieu à confirmation de la décision entreprise.

IV. Quant à l'appel incident de la société SOCIETE3.) relatif à la demande reconventionnelle

Discussion

La société SOCIETE3.) conclut, par réformation, à voir condamner PERSONNE1.) au paiement du montant de 1.080.399,50 GBP.

Elle explique avoir été contrainte d'engager une société audit afin de faire vérifier « l'ensemble des accusations gratuites de la partie requérante », afin de rassurer ses actionnaires et investisseurs, alors que les accusations auraient pu avoir des répercussions en cascade dramatiques à tous les niveaux de la société.

Le rapport établi par la société SOCIETE13.) aurait permis d'établir le caractère calomnieux et grossier des accusations portées par PERSONNE1.).

Le coût total de ce rapport se serait chiffré au montant de 1.080.399,50 GBP dont elle demande le remboursement par PERSONNE1.).

Après avoir rappelé les articles 20 et NUMERO4.) du Nouveau Code de procédure civile, le tribunal du travail s'est déclaré matériellement incompétent pour connaître de la demande. Il a estimé que l'obligation de loyauté du salarié envers son employeur ne se prolonge pas après la fin du contrat de travail. Selon le tribunal, les seules dénonciations formulées par PERSONNE1.) dans sa requête introductive d'instance du 20 juillet 2021 relèvent d'un comportement postérieur à la cessation du contrat, ce qui place le litige dans la compétence des juridictions de droit commun.

La société SOCIETE3.) soutient que les juridictions du travail seraient compétentes pour connaître de la demande dans la mesure où le comportement fautif de PERSONNE1.) se situerait dans le contexte de l'exécution du contrat de travail et de sa fin.

Sa demande serait à déclarer fondée, au motif que PERSONNE1.) n'aurait pas été sans ignorer que ses dénonciations, aussi fantaisistes soient-elles, devraient faire l'objet d'une investigation.

Appréciation

L'article NUMERO4.), alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure civile dispose que :

« Le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin ».

Même si la requête tendant à voir déclarer abusif un licenciement se situe forcément, mais nécessairement, après la cessation des relations de travail entre parties, toujours est-il que les faits, moyens et prétentions libellés dans cette requête trouvent leur source directement dans la relation du travail.

Contrairement à l'appréciation faite par la juridiction de première instance, le tribunal du travail était compétent pour connaître de cette demande. Il y a donc lieu de réformer le jugement sur ce point.

La réformation de la décision sur la compétence du juge de première instance n'opère pas effet dévolutif au profit de la Cour.

Aucune des parties n'a demandé à ce qu'en cas de réformation de la décision de première instance sur la question de la compétence, le litige soit renvoyé devant le premier juge.

La Cour estime que les conditions de l'article 597 du Nouveau Code de procédure civile ouvrant à son profit le droit d'évoquer le litige sont remplies (la décision de première instance est infirmée, le litige est instruit, la Cour constitue la juridiction d'appel de la matière litigieuse) et qu'il est opportun dans l'intérêt des parties et d'une bonne administration de la justice de toiser le fond par voie d'évocation.

La demande reconventionnelle est recevable pour avoir été introduite dans les délai et formes de la loi.

Concernant le fond, il appartient à la société SOCIETE3.), par application des règles de la responsabilité civile, de rapporter la preuve d'une faute de PERSONNE1.), de son dommage et du lien causal entre la faute alléguée et le dommage prétendument subi.

Il est de principe que l'exercice d'une action en justice relève de la liberté fondamentale d'ester en justice. Il ne saurait, dès lors, être considéré que le seul fait d'introduire une instance sans disposer de

la certitude absolue de succès constitue une faute (v. Mazeaud et Tunc, Traité de la responsabilité civile, nos 591 s.).

En l'espèce, la requête introductive d'instance déposée par PERSONNE1.) expose un ensemble étoffé de faits à l'appui de sa demande tendant à voir qualifier d'abusif, subsidiairement de nul, le licenciement intervenu le 27 juillet 2020. La société SOCIETE3.) a, pour sa part, choisi de mandater une société d'audit en vue d'examiner « l'ensemble des accusations gratuites » qu'elle estime avoir été portées à son encontre.

S'il appartient à toute partie à un procès de mettre en œuvre les moyens qu'elle juge utiles à l'exercice de sa défense, il demeure qu'elle ne saurait imposer à son contradicteur la charge des conséquences financières de choix procéduraux qui lui sont propres.

Il convient de relever que, si la requête introductive présente une complexité factuelle indéniable, cette circonstance ne permet nullement de retenir une quelconque faute à l'encontre de M. PERSONNE1.).

À supposer même, pour les seuls besoins du raisonnement, qu'une faute puisse être identifiée, celle-ci ne présenterait aucun lien de causalité avec le préjudice allégué. En effet, le demandeur ne saurait être tenu pour responsable de la décision prise par son ancien employeur quant aux modalités d'organisation de sa défense.

Il en résulte que la demande reconventionnelle de la société SOCIETE3.) n'est pas fondée.

IV. Quant aux demandes accessoires

L'indemnité de procédure ne peut être allouée à la partie succombante. Pour le surplus, l'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de cassation 2 juillet 2015, Arrêt N°NUMERO7.)0/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

Au vu du sort réservé au litige, PERSONNE1.) est à débouter de ses prétentions sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

La demande de la société SOCIETE3.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile n'est pas fondée pour l'instance d'appel, étant donné que cette société ne justifie pas en quoi il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à sa charge.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incidents ;

dit l'appel principal et l'appel incident de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG non fondés ;

dit l'appel incident de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) partiellement fondé ;

par réformation,

dit que le tribunal du travail était matériellement compétent pour connaître de la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ;

évoquant, dit la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) recevable, mais non fondée ;

confirme le jugement du 19 mars 2024 pour le surplus ;

déboute PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de leurs demandes en allocation 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 Claudio ORLANDO, pour la part qui le concerne, affirmant en avoir fait l'avance.