

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°70/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-deux mai deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2021-00709 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Josiane GLODEN d'Esch-sur-Alzette du 21 juin 2021,

comparaissant par Maître Bernard FELTEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GLODEN,

comparaissant par Maître Georges WIRTZ, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg,

2. l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité
de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi,
représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2,
Place Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit GLODEN,

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

LA COUR D'APPEL :

Par contrat de travail du 1^{er} juillet 2019, PERSONNE1.) a été engagé
par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après « la
société SOCIETE1.)) en qualité de « *partner* ».

Par courrier du 7 janvier 2020, il a été licencié avec effet immédiat.

Par requête du 5 mars 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son
ancien employeur et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,
pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après
« l'ETAT) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir
déclarer abusif le licenciement prononcé à son encontre et à voir
condamner son ancien employeur à lui payer 15.770,38 euros au titre
de l'indemnité compensatoire de préavis, 47.311,14 euros au titre de
dommages-intérêts pour préjudice matériel et 10.000 euros au titre de
dommages-intérêts pour préjudice moral, soit la somme de 73.081,52
euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice
jusqu'à solde.

Il a sollicité une indemnité de procédure de 2.000 euros et la
condamnation de son ancien employeur au frais et dépens de
l'instance.

La société SOCIETE1.) a contesté la demande et a réclamé une
indemnité de procédure.

Par jugement du 17 mai 2021, le tribunal du travail a déclaré régulier le licenciement avec effet immédiat prononcé le 7 janvier 2020 à l'encontre de PERSONNE1.) et non fondées les demandes du requérant. Le salarié a été condamné à payer à l'ETAT la somme de 31.939,27 euros avec les intérêts légaux à partir du 26 avril 2021, date de la demande en justice, jusqu'à solde. Il a encore été condamné à payer à son ancien employeur une indemnité de procédure de 750 euros et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 21 juin 2021, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 17 mai 2021, qui lui a été notifié le 31 mai 2021.

Il demande à la Cour, par réformation, à voir décaler abusif le licenciement du 7 janvier 2020 et partant à voir condamner l'intimée à lui payer la somme de 46.497,23 euros (soit 15.770,38 euros au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, 20.726,85 euros au titre de dommages-intérêts pour préjudice matériel et 10.000 euros au titre de dommages-intérêts pour préjudice moral), avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il conclut, par réformation, à voir condamner son ancien employeur à payer à l'ETAT la somme de 31.939,27 euros au titre des indemnités de chômage qu'il a touchées pendant à la période de février à août 2020, avec les intérêts légaux à partir du 21 avril 2021, jusqu'à solde.

Il réclame une indemnité de procédure de 3.500 euros pour les deux instances et conclut à la condamnation de l'ancien employeur aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Il formule en tout état de cause une offre de preuve par l'audition de témoins afin de replacer les faits dans leur contexte.

La société SOCIETE1.) conclut principalement à la confirmation du jugement entrepris, sinon subsidiairement à voir admettre son offre de preuve tendant à établir la réalité et la gravité des reproches invoqués à l'encontre de son salarié par l'audition de témoins.

Elle conclut au rejet de la demande de l'ETAT pour autant qu'elle est formulée à son encontre et réclame une indemnité de procédure de 3.500 euros pour l'instance d'appel.

L'ETAT conclut, suivant les dernières conclusions versées à la Cour, à titre principal, au cas où le licenciement est régulier, à voir condamner PERSONNE1.) à lui rembourser la somme de 2.573,25 euros au titre des indemnités de chômage lui versées pendant la période du 17 février 2020 au 2 mars 2020, 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 demande en justice de l'ETAT.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement est irrégulier, l'ETAT conclut à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la prédite somme revendiquée.

DISCUSSION :

A) Quant au licenciement :

1) Quant à la précision des motifs :

Après avoir correctement exposé les principes applicables à l'exigence de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement, le tribunal du travail a retenu que tant le premier reproche en lien avec la qualité de PERSONNE2.) au sein de la société SOCIETE2.) (à savoir que PERSONNE1.) aurait, en toute connaissance de cause, tenté de cacher à son employeur l'identité du véritable bénéficiaire économique de la société SOCIETE2.), qui lui était connue ; qu'il aurait couvert le mensonge relatif à une fausse déclaration de bénéficiaire économique qui avait été faite par son ancien associé PERSONNE2.) et qu'il aurait participé à un deuxième mensonge consistant à faire croire que le bénéficiaire économique réel était un résidant vietnamien) que le second reproche (à savoir que le salarié serait parti en vacances alors que le travail qui devait être réalisé pour un client dont il aurait eu la charge n'était pas terminé, qu'il n'aurait pas correctement exécuté sa mission dans le délai imparti et qu'il n'aurait pas informé le client des dates de ses congés, que par ailleurs, il n'aurait correctement géré le sous-traitant qui devait réaliser les travaux demandés, qu'en raison de ce défaut d'exécution de sa part, le travail aurait finalement dû être réalisé, de toute urgence, par son supérieur hiérarchique et un autre salarié, après renégociation du délai avec le client qui était furieux et qui menaçait de décharger la société défenderesse des travaux qu'il lui avait confiés et qu'il n'aurait pas procédé aux démarches nécessaires pour faire approuver le client par le comité d'approbation avant que la moindre prestation ne soit fournie), sont énoncés avec suffisamment de précision.

PERSONNE1.) critique le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré que la lettre de licenciement du 7 janvier 2020 répond au critère de précision requis par la loi, puisqu'il ne comprendrait pas ce qui lui serait reproché.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris sur ce point.

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que la lettre de licenciement présente un caractère suffisamment précis pour permettre au salarié et au juge de comprendre les reproches qui sont formulés et d'en rapporter le cas échéant la preuve, étant donné qu'elle indique chronologiquement la façon dont les faits se seraient déroulés en précisant les dates des différents événements, en désignant nommément les personnes et les sociétés concernées et en expliquant les raisons pour lesquelles la société SOCIETE1.) estime que les reproches formulés à l'égard de PERSONNE1.) seraient d'une gravité suffisante pour justifier un renvoi immédiat.

2) Quant au délai d'un mois prévu à l'article L.124-10(6) du Code du travail :

PERSONNE1.) critique le tribunal du travail d'avoir rejeté son moyen tiré de la tardivité du premier motif et d'avoir retenu que le premier grief énuméré dans la lettre de licenciement a été invoqué dans le délai d'un mois prévu par l'article L.124-10 (6) du Code du travail.

Il fait valoir en appel que le département *compliance* aurait déjà su en avril 2019 que PERSONNE2.) n'était pas le bénéficiaire économique, mais faisait écran au réel bénéficiaire économique. Il estime dès lors pouvoir se prévaloir de la tardivité du premier motif lui reproché.

La société SOCIETE1.) résiste au moyen de tardivité du reproche invoqué, en concluant à la confirmation du jugement entrepris quant à ce volet du litige, par adoption de la motivation du tribunal.

L'article L.124-10 (6) du Code du travail dispose que :

« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute ».

Le principe ou l'exigence du délai d'invocation d'un mois pour la faute justifiant un licenciement sans préavis tel qu'il est précisé dans l'alinéa 1^{er} de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, signifie qu'un employeur ne peut pas fonder un licenciement avec effet immédiat sur des faits dont il a pris connaissance il y a plus d'un mois. La loi admet dès lors que si aucune résiliation du contrat de travail n'est intervenue dans le mois de la prise de connaissance de la faute, il y a lieu de présumer que la ou les fautes ont été pardonnées ou qu'elle(s) n'étaient pas

d'une gravité suffisante pour ébranler définitivement la relation de confiance entre les parties. Ainsi, lorsque les juridictions du travail constatent que les faits sur lesquels se base la démission avec effet immédiat remontent à plus d'un mois, elles déclareront ladite démission abusive sans analyser les faits (Cour d'appel, 27 juin 2019, Numéro CAL-2018-00893 du rôle).

Par arrêt n° 94/16 du 8 décembre 2016, la Cour de cassation a retenu qu'en vertu de l'article L.124-10 paragraphe 6 du Code du travail, « *la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci et qu'il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail* ».

Le délai d'un mois commence à courir à partir de la commission ou de la réalisation de la faute ou à partir du jour où l'employeur en a eu connaissance.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) a formulé deux reproches à l'encontre de PERSONNE1.). Il n'est pas contesté que le deuxième reproche relatif à une mauvaise exécution des travaux commandés par le client PERSONNE3.) a trait à des faits qui se sont déroulés à partir du 20 décembre 2019, donc endéans le délai d'un mois précédent le licenciement avec effet immédiat. Il en résulte la société SOCIETE1.) peut valablement invoquer des faits qui sont, le cas échéant, antérieurs au délai légal d'invocation d'un mois.

C'est partant à juste titre que le tribunal du travail a rejeté le moyen tiré de la tardivité du premier reproche formulé à l'encontre de l'appelant.

3) Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

Le tribunal du travail a retenu que la réalité du deuxième reproche en lien avec l'incident avec le client PERSONNE3.) ne se trouve pas établie, faute de preuve d'un défaut de réalisation des travaux pour ce client. En revanche, le tribunal du travail a retenu que l'employeur a réussi à prouver la réalité du premier reproche et qu'il est suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

En ce qui concerne la réalité du premier grief invoqué à son encontre, l'appelant fait valoir que le contenu des courriels invoqués par l'employeur pour établir qu'il aurait eu connaissance de la déclaration incorrecte « *dès le départ* », soit son entrée en fonction auprès de la société SOCIETE1.) et l'apport du client SOCIETE2.) à la société SOCIETE1.), n'autoriserait aucun soupçon à son égard, étant donné

que PERSONNE2.) n'aurait jamais indiqué implicitement ou explicitement que l'appelant aurait été au courant de cette situation.

Il estime encore que les courriels entre lui-même et la société SOCIETE2.) au sujet du fait que PERSONNE2.) serait le bénéficiaire économique de la société SOCIETE2.) sur base d'une convention de portage d'actions d'un résident vietnamien ne viendraient que corroborer sa version des faits ainsi que le fait qu'il aurait pleinement collaboré et en toute transparence avec son employeur dans la procédure de signalement à la CRF. Il n'aurait par ailleurs aucun intérêt personnel à couvrir PERSONNE4.) quant à sa qualité réelle.

L'appelant conteste le caractère réel et sérieux du premier grief invoqué à son encontre, estimant que, dans la mesure où ce grief aurait été connu par la direction depuis longue date, il ne justifierait pas un licenciement avec effet immédiat, mais tout au plus un avertissement. Il ajoute que rien n'aurait été entrepris par l'employeur depuis le mois d'avril 2019, que finalement lui-même et PERSONNE2.) auraient été licenciés, mais que ceci n'aurait pas empêché l'ancien employeur à s'associer avec PERSONNE2.), au mépris de la faute grave lui reprochée.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce le tribunal du travail n'a pas tenu compte du second reproche, étant donné qu'il faudrait replacer la faute lui reprochée dans son contexte de surcharge de travail en fin d'année. Il formule, en tout état de cause, une offre de preuve par témoins tendant à établir que les faits reprochés ne revêtaient pas une importance particulière.

Appréciation de la Cour :

En ce qui concerne le premier motif, tel que retenu par le tribunal du travail, il est constant en cause que PERSONNE2.) avait déclaré être le bénéficiaire économique de la société SOCIETE2.). Il est établi que cette affirmation était inexacte et que le bénéficiaire économique réel de cette société était ou est PERSONNE4.).

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir estimé que c'est en vain que PERSONNE1.) conteste avoir eu connaissance du fait que PERSONNE4.) était en réalité le bénéficiaire économique de la société SOCIETE2.).

Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, il résulte en effet des échanges de courriels versés en cause par la société SOCIETE1.) (notamment pièces 1 à 11 de Maître WIRTZ) que PERSONNE1.) était en contact avec PERSONNE4.) en 2018 et 2019 au sujet de la société SOCIETE2.), que PERSONNE4.) détenait les informations relatives à la société litigieuse et que c'est également PERSONNE4.) qui a donné

instruction à PERSONNE1.) de procéder à la liquidation de la société, instruction que ce dernier a exécutée sans avoir posé de questions quant au pouvoir de PERSONNE4.) de lui donner pareille instruction. Il est ensuite établi suivant un extrait du Registre de Commerce et des Sociétés (pièce 18 de Maître WIRTZ), que PERSONNE2.) était le gérant de la société SOCIETE2.).

PERSONNE1.) connaissait dès lors à la fois PERSONNE4.) et PERSONNE2.), avant même d'avoir été engagé par la société SOCIETE1.). La Cour retient sur base des pièces précitées qu'il est également établi que PERSONNE1.) a accepté de recevoir des instructions de la part de PERSONNE4.) concernant la société SOCIETE2.), nonobstant le fait que PERSONNE4.) n'en était pas le gérant. Il résulte dès lors clairement du comportement de PERSONNE1.) qu'il n'ignorait pas que PERSONNE4.) était le véritable bénéficiaire de la société SOCIETE2.), dès avant même d'intégrer la société SOCIETE1.).

C'est partant à juste titre que le tribunal du travail a retenu que la réalité du reproche formulé à l'encontre de PERSONNE1.) d'avoir caché à son employeur que PERSONNE2.) n'était pas le bénéficiaire économique de la société SOCIETE2.) est établie en cause.

Il résulte encore d'un courriel du 19 août 2019 de PERSONNE4.) à PERSONNE5.) de la société SOCIETE1.), que PERSONNE4.) a réfuté à cette date avoir la qualité de bénéficiaire économique de la société SOCIETE2.), nonobstant le fait que la société SOCIETE1.) avait entretemps des doutes quant à la qualité réelle de bénéficiaire économique de PERSONNE2.). Or, malgré le fait que l'appelant ne pouvait ignorer que cette dénégation n'était pas conforme à la vérité, il s'est limité à transmettre ce message à son supérieur hiérarchique PERSONNE6.), sans la moindre réserve, ni mise en garde.

Tel que relevé encore à juste titre par le tribunal du travail, il se dégage également des échanges électroniques produits en cause que PERSONNE1.) a contribué à maintenir le mensonge que le bénéficiaire économique ultime de la société SOCIETE2.) était un résident vietnamien (pièces 22 et 27 de Maître WIRTZ). En effet, alors même qu'il n'ignorait pas que PERSONNE4.) est en réalité le bénéficiaire économique de la société SOCIETE2.), il lui fait parvenir par mail du 30 août 2019 (pièce 27 de Maître WIRTZ) un modèle de convention de portage. Par ailleurs, lorsque celle-ci lui est retransmise par PERSONNE4.), signée par une personne d'origine vietnamienne qui y affirme avoir donné mandat à la société SOCIETE3.), représentée par PERSONNE2.), d'acquérir 100 % des parts de la société SOCIETE2.), il l'a réceptionnée sans autre réaction et sans alerter les responsables de la société SOCIETE1.).

La Cour approuve dès lors le tribunal du travail d'avoir retenu qu'il est également établi en cause qu'une fois que la société SOCIETE1.) avait découvert que la déclaration faite par PERSONNE2.) n'était pas conforme à la vérité, l'appelant a entretenu l'idée que le bénéficiaire économique réel était un résidant vietnamien, permettant ainsi à PERSONNE2.) de continuer à cacher la qualité de bénéficiaire économique de PERSONNE4.).

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a retenu que le premier grief énoncé dans la lettre de licenciement est réel et que ce grief est également sérieux et suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

En effet, tel qu'il résulte des éléments du dossier, PERSONNE1.) était au courant au moment d'entrer aux services de la société SOCIETE1.) que, de part sa déclaration inexacte de bénéficiaire économique de la société SOCIETE2.), PERSONNE2.) cachait le fait que PERSONNE4.) était le véritable bénéficiaire économique de cette société. Il résulte encore de ces mêmes éléments du dossier que l'appelant n'a rien entrepris, pendant toute la période d'engagement auprès de la société SOCIETE1.) pour redresser cette situation inexacte. La connaissance de l'existence du mensonge et l'absence de réaction permettant ainsi de faire prolonger dans le temps l'existence de ce mensonge vis-à-vis de son employeur constituent des faits suffisamment graves à eux seuls pour rompre de nature irrémédiable et définitive toute confiance de l'employeur dans le salarié et de rendre impossible la poursuite des relations de travail.

Dans ces conditions, il n'y a pas lieu d'analyser la réalité et la gravité du second reproche formulé à l'encontre de PERSONNE1.).

Les offres de preuve par témoins respectives des parties sont partant sans objet.

Il s'ensuit que c'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu que le licenciement avec effet immédiat du 7 janvier 2020 est à déclarer justifié et qu'il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes indemnitaires consécutives audit licenciement.

B) Quant à la demande de l'ETAT :

Suivant les dernières conclusions versées à la Cour, l'ETAT conclut à titre principal, par réformation, à voir condamner PERSONNE1.) à lui rembourser la somme de 2.573,25 euros au titre des indemnités de chômage lui versées pendant la période du 17 février 2020 au 2 mars 2020, 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 demande en

justice de l'ETAT.

L'ETAT fait valoir que lors des plaidoiries de première instance, l'appelant a déclaré avoir travaillé à partir de juillet 2020. Or, il résulterait des pièces déposées au RCS qu'il a été en fait le gérant unique de la société SOCIETE4.) depuis le 2 mars 2020. L'ADEM aurait dès lors pris la décision de lui réclamer le remboursement de la somme 23.959,76 euros au titre des indemnités de chômage induit perçues pendant la période du 2 mars au 16 août 2020, décision que le salarié n'aurait pas contesté, se limitant à solliciter un échelonnement du paiement.

Il y a lieu de donner acte à l'ETAT de la diminution de sa demande à l'égard de PERSONNE1.).

C'est en vain que PERSONNE1.) conteste les affirmations de l'ETAT, étant donné qu'elles résultent à suffisance de droit des pièces invoquées par ce dernier, et notamment d'un extrait du Registre de Commerce et des Sociétés du 1^{er} avril 2020 indiquant l'appelant comme gérant de la société SOCIETE4.) à partir du 2 mars 2020 (pièce 3).

Par réformation du jugement entrepris, il y a lieu de condamner PERSONNE1.) à rembourser à l'ETAT sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la somme de 2.573,25 euros au titre des indemnités de chômage qu'il a induit perçues pendant la période du 17 février 2020 au 2 mars 2020, avec les intérêts légaux à partir de la date de la demande en justice de l'ETAT.

C) Quant aux demandes accessoires :

Eu égard au sort réservé à l'appel, la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure « *pour les deux instances* » est à rejeter.

La demande de la société SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est justifiée et fondée à concurrence de 1.500 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser l'intégralité des frais non compris dans les dépens à sa charge.

Au vu de l'issue du litige, il y a encore lieu de condamner PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel ;

le déclare partiellement fondé;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de la diminution de sa demande à l'égard de PERSONNE1.) au montant de 2.573,25 euros ;

réformant :

condamne PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 2.573,25 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice de l'ETAT jusqu'à solde ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

rejette la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel et ordonne la distraction au profit de Maîtres Georges WIRTZ et Claudio ORLANDO, avocats concluant, sur leurs affirmations de droit.