

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quatre avril deux mille dix-neuf

Numéro 45331 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A.), demeurant à L-(...),

appellant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Nadine dite Nanou TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 16 août 2017,

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

et:

1) la société anonyme SOC.1.) (SOC.1.)), établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte TAPELLA,

comparant par Maître Claude COLLARINI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la

Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit acte TAPELLA,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

A.) a été engagé par la société anonyme **SOC.1.)** (la société **SOC.1.)**) suivant contrat de travail à durée indéterminée signé le 19 septembre 2014 et prenant effet en date du 15 octobre 2014.

Par lettre du 17 juin 2015, la société **SOC.1.)** a licencié **A.)** avec un préavis de deux mois, commençant à courir le 1^{er} juillet 2015 et expirant le 31 août 2015, et avec dispense de toute prestation de travail durant le délai de préavis.

Suite à la demande de motifs formulée le 15 juillet 2015, l'employeur a, par lettre recommandée datée du 12 août 2015, fait parvenir au salarié les motifs du licenciement dans les termes suivants :

« 1. Insuffisance de résultats:

*L'une de vos missions était de nous fournir des informations correctes et exploitables permettant d'éditer une matrice des prix et fonctionnalités de nos produits. Après plus de 6 mois, les éléments n'étaient toujours pas corrects. Par exemple, la gestion des backups est un élément fondamental dans l'ensemble du catalogue, et alors que vous avez affirmé à Messieurs **B.)**, **C.)** et **D.)** à l'occasion de différentes réunions et suivis de projets que tout était en ligne avec les choix de notre équipe technique, une réunion de 5 minutes en date du 22 avril et en présence de l'ensemble de l'équipe et de la Direction leur a permis de constater que le concept de base sur lequel s'appuyait votre argumentation était inapplicable car en inadéquation totale avec les choix de l'équipe technique. Ce genre de situation peut avoir un impact réel sur la rentabilité de la société ; en effet, si vous partez sur des options plus chères que les choix établis, nous risquons de ne pas être compétitifs, alors que si vous sous-estimez les coûts de production, la vente du service nous fait perdre de l'argent.*

Il est sorti de cette réunion que votre collaboration avec l'équipe technique, au cœur de notre projet Cloud, est inefficace.

*De même, Monsieur **B.)** vous a demandé à plusieurs reprises de produire une offre pour ses prospects, sur base de demandes claires et précises. Votre canevas d'offre produite se basait sur un ensemble d'éléments non intégrés et ne correspondait pas à la demande du client. Ceci est à l'opposé même de notre*

projet Cloud, qui veut nous différencier de la concurrence en proposant des solutions sur mesure pour chaque client.

2. Manque de respect du cadre de votre mission :

*Vous avez pris l'initiative de gérer des tâches ne relevant pas de votre fonction ni de vos objectifs, ce malgré les communications qui vous ont été faites par Messieurs **D.)** et **B.)** à plusieurs reprises. A titre d'exemple lorsque vous avez demandé des offres à **SOC.2.)** dans le cadre de la connexion entre vos data centres et l'environnement de **SOC.4.)** à (...). Cette tâche avait été clairement attribuée à M. **E.)** sous la responsabilité de Messieurs **F.)** et **B.)**. Néanmoins, vous avez de votre propre chef pris l'initiative de demander une offre, qui finalement ne pouvait dans tous les cas pas être recevable puisqu'elle ne répondait pas à nos besoins et était établie pour un coût double de ce que nous étions occupés à négocier avec nos partenaires. Ceci vous a fait perdre du temps et a permis à des personnes extérieures à notre projet de disposer d'informations pas spécialement nécessaires, alors que nous veillons à maintenir la communication extérieure dans un cadre restreint.*

*De même, vous vous êtes rendu le lundi 27 avril 2015 auprès de **SOC.3.)** « pour voir s'il est possible de nous faire rembourser une partie des frais innovatif ». Cette réunion a été planifiée sans concertation, ni avec les actionnaires, ni avec la Direction, sans connaître nos propres initiatives en la matière et au risque de confusion ou même en contradiction avec nos demandes de fonds.*

*Par ailleurs, malgré la mise à disposition d'un répertoire partagé sur le serveur permettant de sauvegarder les fichiers et documents produits, Messieurs **C.), D.), B.)** ont dû insister pour que vous y enregistriez les documents produits. En dehors du fait que les éléments sur le serveur sont sauvegardés quotidiennement et qu'il est possible de récupérer les anciennes versions, ceci permet également aux autres membres de l'équipe d'accéder aux documents même en cas d'absence ou en cas de perte ou de casse de l'ordinateur. Pour rappel, le rôle de notre société est entre autres d'informer nos clients des risques de sauvegarder les documents localement et de les sensibiliser aux risques informatiques.*

3. Heures de présence sur votre lieu de travail :

Votre contrat de travail a été conclu pour une prestation à temps plein de 40 heures par semaine. Votre fonction vous obligeant à mettre en œuvre tous les moyens afin d'atteindre vos objectifs.

*Un ordinateur portable vous a été attribué afin de pouvoir travailler à distance le cas échéant. Il s'est avéré que non seulement votre ordinateur portable ne quittait jamais le bureau et que de ce fait vous n'étiez pas en mesure de travailler à distance mais aussi que vous n'étiez pas présent 40 heures par semaine sur votre lieu de travail. Messieurs **C.)** et **D.)** vous ont signifié en date du 14 mai 2015, et répété en date du 1^{er} juin 2015 que dans la mesure où il vous était impossible de travailler en dehors de vos heures de présence au bureau, il vous était fait l'obligation d'être effectivement présent dans les locaux de votre employeur pour la durée prévue à votre contrat de travail, soit 40 heures par semaine.*

Malgré cela vous avez persisté à ne pas remplir votre obligation de salarié en mettant vos compétences à disposition de votre employeur pour la durée effective pour laquelle il vous rémunérait.

Ainsi par exemple la semaine du 20 avril 2015, votre présence était plus proche des 30 heures que des 40 heures.

4. Occupations à caractère privé durant les heures de travail :

Outre le fait que régulièrement vous n'avez pas effectué le nombre d'heures de travail exigées par votre contrat de travail, vous avez au vu et au su de tout le monde consacré un nombre inadmissible d'heures de travail à des projets privés. Il s'agit notamment de la gestion de travaux de construction et de rénovation de votre domicile privé. Preuve en est un nombre interminable d'appels perturbant le travail de vos collègues, sur votre téléphone mobile privé. Pour cette raison, les personnes partageant votre bureau nous ont demandé de pouvoir soit sortir du bureau, soit de vous déplacer, ce qui a finalement été fait en 2015.

De surcroît au moment de la signification de votre licenciement votre préoccupation fut de pouvoir récupérer les plans de votre maison sauvegardés sur votre ordinateur professionnel. Celui-ci ne quittant jamais le bureau vous ne pouviez traiter vos dossiers privés que durant les heures où vous étiez supposé mettre vos capacités à la disposition de votre employeur.

5. Relations avec vos collègues :

*Différents collègues, dont, messieurs **F.)**, **H.)** et **G.)**, ont fait part à Messieurs **B.)** et **D.)** de leur souhait de plus travailler avec vous, oralement et par écrit.*

*Ces derniers argumentaient que leur emploi du temps étant chargé, ils ne supportaient plus votre nonchalance. Et le fait que vous passiez autant de temps pour vos activités privées alors que votre position dans l'entreprise implique un package salarial plus élevé que le leur pour une rentabilité moindre. De même, Messieurs **B.)** et **D.)** ont à plusieurs reprises dû insister auprès de ces derniers à garder leur calme et répondre posément à vos questions, alors que ces points avaient déjà été abordés et que leur sentiment est que vous ne suiviez/maîtrisiez pas les documents produits.*

Ce type de comportement est inacceptable de la part d'une personne occupant le niveau de fonction qui était le vôtre.

L'ensemble de ces éléments ont guidé notre décision de ne pas poursuivre notre collaboration avec vous. »

A.) a contesté le licenciement intervenu.

Par requête du 8 août 2016, **A.)** a fait convoquer la société **SOC.1.)** devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre dire que le licenciement avec préavis intervenu à la date du 17 juin 2015 est illégal, irrégulier et abusif et pour s'y entendre condamner à lui payer, à titre d'indemnisation du préjudice moral le

montant de 10.000,- EUR, ainsi que, à titre d'indemnisation du préjudice matériel, le montant de 8.448,99 EUR, mensuellement, pour la période du 1^{er} septembre 2015 au 12 septembre 2016, date à laquelle il devait entrer au service d'un nouvel employeur, ainsi que le montant de 7.935,28 EUR au titre de prorata du treizième mois, ces montants chaque fois avec les intérêts légaux tels qu'énoncés dans la requête. **A.)** a encore requis l'exécution provisoire du jugement à intervenir ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.500,- EUR.

Par la même requête, **A.)** a mis en intervention l'ÉTAT du GRAND-DUCHÉ de Luxembourg (ci-après l'ÉTAT), agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du travail.

Par jugement du 6 juillet 2017, le tribunal du travail a ordonné le rejet de la pièce numéro 6 non communiquée par la société **SOC.1.)** avant l'audience publique du 14 juin 2017 et a déclaré abusif le licenciement. La demande de **A.)** en réparation du dommage matériel a été déclarée non fondée et la société **SOC.1.)** a été condamnée à payer à **A.)** le montant de 1.200,- EUR fixé ex aequo et bono au titre de son préjudice moral. Une indemnité de procédure de 250,- EUR a encore été allouée à **A.)**.

La demande de l'ÉTAT en remboursement des indemnités de chômage avancées, d'un montant de 54.618,27 EUR, a été rejetée.

Par exploit d'huissier du 16 août 2017, **A.)** a régulièrement relevé appel limité du jugement du 6 juillet 2017 et il demande à voir condamner la société **SOC.1.)** au paiement du montant de 50.149,21 EUR en réparation de son dommage matériel, en tenant compte d'une période de référence allant du 1^{er} septembre 2015 au 12 septembre 2016, au cours de laquelle il a subi une perte de salaires de 104.767,48 EUR et touché des indemnités de chômage à concurrence d'un montant de 54.618,27 EUR. Il demande en outre à se voir allouer le montant de 10.000,- EUR au titre de son préjudice moral, ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.500,- EUR pour la première instance et du même montant pour l'instance d'appel.

La société **SOC.1.)** a régulièrement relevé appel incident et elle demande à voir déclarer le licenciement du 17 juin 2015 régulier et justifié et à voir débouter **A.)** de toutes ses demandes.

Pour autant que de besoin, elle offre de prouver par l'audition de **D.), I.), G.)** et **B.)** les faits suivants :

1. *Le 22 avril 2015 s'est déroulée une réunion au sein des locaux de la société **SOC.1.)** S.A. Au cours de cette réunion il s'est avéré que les informations fournies par Monsieur **A.)** concernant notamment le coût engendré par la tâche « gestion des backups » étaient erronées et ne pouvaient pas être exploitées.*
2. *Monsieur **A.)** a refusé d'avoir une collaboration efficace et nécessaire avec les autres membres de la société et notamment avec Monsieur **G.)**.*

3. *Monsieur **B.)** en sa qualité de directeur commercial, a demandé à de multiples reprises à Monsieur **A.)** de lui fournir des offres commerciales en adéquation avec les demandes formulées par les clients et ce en vue de les donner à son équipe, ce qu'il n'a jamais obtenu.*
4. *Monsieur **D.)** et Monsieur **B.)** avaient chargé Monsieur **E.)** de demander des offres commerciales à la société **SOC.2.)** relatives à la connexion entre les « data centres » et l'environnement de **SOC.4.)** à (...).*
5. *Le 27 avril 2015, Monsieur **A.)** s'est rendu auprès de **SOC.3.)** en vue de demander le remboursement des frais « innovatif » exposés par la société **SOC.1.)** S.A., et ce, sans en parler au préalable avec les membres de la direction et notamment avec Monsieur **D.)**.*
6. *Or, il était dans les projets de Monsieur **D.)** de déposer un dossier de demande de subventions auprès du Ministère de l'économie, ce qu'il ne pouvait plus faire après les démarches de Monsieur **A.)**, à savoir celle de demander le remboursement des frais auprès de **SOC.3.)**.*
7. *Monsieur **A.)** était souvent absent de son lieu de travail alors qu'il arrivait régulièrement de manière tardive et repartait sans avoir effectué huit heures de travail. En outre, son ordinateur portable sur lequel il travaillait était toujours dans son bureau.*
8. *Monsieur **A.)** était régulièrement et fréquemment occupé par des tâches personnelles sur son lieu de travail (i.e. : appels téléphoniques, rédaction de courriers privés, élaboration des plans de sa maison....).*
9. *Monsieur **F.)**, Monsieur **G.)** et Madame **I.)** ont demandé de pouvoir occuper un autre bureau que celui occupé par Monsieur **A.)** alors que ce dernier était toujours occupé par des conversations téléphoniques personnelles.*
10. *Monsieur **F.)**, Monsieur **G.)** et Madame **I.)** ont finalement exprimé à la direction leur volonté de ne plus travailler avec Monsieur **A.)**, alors que ce dernier était manifestement incompetent et désengagé ».*

En ordre subsidiaire, la société **SOC.1.)** conteste les préjudices invoqués par le salarié tant dans leur principe qu'en leur quantum et, en ordre encore plus subsidiaire, elle demande la confirmation du jugement entrepris.

En tout état de cause, elle demande que **A.)** soit débouté de ses demandes basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et sollicite une indemnité de procédure de 2.500,- EUR pour l'instance d'appel.

Pour autant que de besoin et pour le cas où l'appel du salarié était déclaré fondé, l'ÉTAT a relevé appel incident et il demande la condamnation de la société **SOC.1.)** au paiement des indemnités de chômage prestées à **A.)** d'un montant de 54.618,27 EUR avec les intérêts légaux suivant l'article 1153 du Code civil à compter de la date du dépôt de la requête introductive d'instance, sinon à partir

des décaissements des indemnités de chômage, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Arguments des parties

L'appelante sur incident fait grief à la juridiction de première instance d'avoir jugé que la plupart des motifs invoqués n'ont pas été énoncés avec la précision requise par la loi.

Elle fait valoir que les deux premiers motifs du licenciement sont tirés de ce que le salarié n'a pas atteint les objectifs et résultats attendus et de ce qu'il n'a pas respecté sa mission. Or, le contrat de travail aurait très précisément défini la mission confiée au salarié et les reproches de l'échec du salarié auraient été clairement expliqués et illustrés par des exemples.

Le troisième reproche formulé aurait consisté dans le fait de ne pas avoir respecté ses horaires de travail et l'employeur aurait indiqué des dates et horaires précis, de sorte que le salarié aurait parfaitement pu comprendre le reproche formulé.

L'employeur aurait encore reproché à **A.)** de s'être adonné à des occupations privées pendant les heures de travail. Or, il serait très difficile d'indiquer exactement les circonstances de temps et la nature de ces occupations, mais les occupations en question résulteraient clairement des plaintes des personnes qui ont partagé le bureau de **A.)** et qui ont exprimé le désir de ne plus devoir occuper le même bureau que lui, l'employeur ayant indiqué les raisons données par les personnes concernées ainsi que leur identité.

La société **SOC.1.)** fait ensuite valoir que la réalité desdits motifs serait établie par les pièces versées en cause et notamment par les attestations testimoniales de **I.)** et de **D.)**. En outre, certains faits relatifs au non-respect par **A.)** de sa mission seraient reconnus par le salarié et confirmés par l'attestation testimoniale de **J.)** ainsi que par divers courriels versés au dossier par le salarié.

Les motifs en question seraient suffisamment sérieux pour justifier un licenciement avec préavis, dès lors que **A.)** était employé depuis moins de six mois et que ses actions auraient permis à une personne extérieure de l'entreprise d'être informée sur la politique de développement de la société et de ses services.

Eu égard à l'appel incident, **A.)** maintient, en instance d'appel, son moyen tiré de l'imprécision des motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement. Il demande partant la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a écarté pour défaut de précision les points 1,2 alinéa 1 et 2, 3, 4 alinéa 1 et 5 de la lettre de licenciement. En outre, il demande la réformation du jugement entrepris en ce qui concerne les autres points énoncés dans la lettre de motivation (point 2 alinéa 3 et 4 alinéa 2) et demande à les voir également écarter pour défaut de précision.

Il fait plaider que les termes employés par la société **SOC.1.)**, tels que « à de nombreuses reprises », « vos prestations étaient insuffisantes », « au regard des

exigences de la fonction », ou encore « *sans que nous puissions constater une amélioration* » seraient vagues et en l'absence de précisions quant à la nature des griefs et quant aux circonstances de temps et de lieu dans lesquelles les faits reprochés auraient eu lieu, les motifs ne seraient pas conformes aux exigences de précision de l'article L.124-5 du Code du travail.

Quant au reproche tiré de l'insuffisance de résultats, **A.)** fait encore valoir que l'employeur fait état d'une prétendue collaboration inefficace sans préciser le résultat attendu, ni le délai endéans lequel le résultat devait être obtenu, ce qui l'empêcherait de prendre position.

Quant au reproche tiré du manque de respect du cadre de sa mission, l'employeur se serait contenté de renvoyer de manière abstraite et en termes flous et généraux à des « *communications* » de la part de **D.)** et **B.)**, à une prétendue « *offre* » demandée à **SOC.2.)**, à des « *initiatives* » propres et à des « *demandes de fonds* » ou à des « *documents non enregistrés* » sans en préciser ni la nature, ni la date, ni l'objet.

Quant au reproche tiré du défaut d'avoir effectué les 40 heures de travail stipulées au contrat de travail, il manquerait également de toute précision en ce que l'employeur ne détaillerait pas les prétendues absences.

Quant aux occupations à caractère privé reprochées, les termes « *inadmissible* » et « *interminable* » employés ne permettraient pas de vérifier quoi que ce soit, aucune indication n'étant donnée quant à la nature et aux dates des occupations alléguées.

Quant aux problèmes relationnels avec les collègues, l'employeur se serait contenté de prétendre que des salariés se seraient plaints auprès de l'employeur par oral et par écrit sans aucune référence à un entretien précis ou à un échange de courriers.

Par ailleurs, **A.)** conteste tant la réalité que le sérieux des motifs invoqués.

Quant au reproche tiré de l'insuffisance de résultats, il fait valoir que contrairement à l'affirmation de l'employeur, selon laquelle sa collaboration avec l'équipe technique aurait été inefficace, ce serait lui qui n'aurait pas reçu les informations requises pour accomplir sa mission, qui consistait dans un premier temps à éditer une matrice de prix et de fonctionnalités de la plateforme cloud, étant donné qu'il ne faisait pas partie de l'équipe technique de la société. Les retards dans la mise en place de la plateforme s'expliqueraient par la volonté de Monsieur **D.)** et de ses associés de remplacer la technologie de virtualisation initiale « (...) » par du « (...) » sans tenir compte du fait qu'aucun salarié de la société employeuse ne disposait de la formation et de l'expérience nécessaires à la nouvelle technologie **SOC.4.)**.

A.) conteste également avoir fourni de faux renseignements et fait valoir que ce serait **D.)** qui aurait eu un comportement hostile à son égard et qui l'aurait écarté du projet. Malgré cela, il aurait continué à aider l'équipe technique à revoir leur modèle de calcul des coûts de production des différents services et de produire

une matrice des prix. Il aurait été clair qu'il devait travailler sur la base d'hypothèses et il aurait fourni trois modèles alternatifs. Il donne encore à considérer que même six mois après son licenciement les travaux de conception de la plateforme cloud n'auraient toujours pas été achevés, de sorte qu'il serait dérisoire de lui faire des reproches d'insuffisance de résultats.

Quant au manque de respect du cadre de sa mission, **A.)** fait valoir que ses démarches auprès de la société **SOC.2.)** et de la société **SOC.3.)** rentraient dans son domaine de compétence étant donné qu'il avait également été engagé pour s'occuper des aides étatiques et qu'il devait de ce fait fournir des chiffres exploitables. En outre, les demandes d'offre ne pouvaient se faire qu'avec l'accord de messieurs **B.)** et **E.)**, de sorte qu'il ne saurait lui être reproché un non-respect du cadre de sa mission.

Quant aux heures de présence, **A.)** relève que le seul courriel de Monsieur **C.)** selon lequel il aurait quitté le bureau à 15.50 heures le 22 mai 2015 (pièce 3 de la farde de pièces de Maître COLLARINI) ne prouverait pas le grief invoqué.

Quant aux occupations privées durant les heures de travail, il n'y aurait aucune preuve et la décision de changer de bureau s'expliquerait par la volonté de faciliter la collaboration entre **A.)** et Monsieur **C.)**.

Quant aux relations avec les collègues, **A.)** relève que le moral au sein de l'entreprise aurait été au plus bas en raison du changement de la technologie de la plateforme décidé par les associés sans concertation avec les techniciens. Ce serait Monsieur **D.)** qui aurait écarté **A.)** des réunions et communications internes et externes.

En tout état de cause, les motifs invoqués ne suffiraient pas à justifier un licenciement avec préavis eu égard à la position de **A.)** au sein de l'entreprise et au comportement de l'employeur.

A.) s'oppose enfin à l'offre de preuve formulée par la société employeuse eu égard au manque de précision ci-avant évoqué et dès lors qu'elle concernerait en partie des faits et des détails qui n'auraient pas été indiqués dans la lettre de licenciement.

Concernant son indemnisation, **A.)** fait valoir, à l'appui de son appel, qu'il aurait à partir du mois de juin 2015 jusqu'au mois de juin 2016 effectué 44 demandes d'emploi, demandes qui seraient versées en cause avec les listings. La période sans emploi et en conséquence l'absence de revenus entre le 1^{er} septembre 2015 et le 12 septembre 2016 seraient en relation causale avec le licenciement, de sorte qu'il conviendrait de retenir une période de référence de 12 mois.

Quant au dommage moral, la recherche d'emploi aurait été particulièrement pénible pour **A.)** au vu de sa renommée dans son domaine d'activité l'obligeant à expliquer à plusieurs reprises son licenciement. En outre, il aurait démissionné de son ancien poste pour rejoindre la société **SOC.1.)** et accepté le défi de valoriser son expérience professionnelle en tant que directeur Cloud en charge de la mise en place du département vente d'une nouvelle entité qui devait être

lancée sous le nom « (...) », son employeur lui ayant même proposé le rôle de COO de « (...) » dès le lancement officiel de cette société. Il aurait en outre été incité à accepter la proposition de la société **SOC.1.)** par la renonciation de la part de l'employeur à une période d'essai.

Le montant de 10.000,- EUR, correspondant à un peu plus qu'un salaire mensuel, serait en conséquence tout à fait adéquat.

Quant au dommage matériel, la société **SOC.1.)** conteste tout effort de la part de **A.)** dans la recherche d'un emploi et fait valoir qu'au vu de la faible ancienneté du salarié, à savoir huit mois au moment du licenciement, et de la dispense d'exécution du préavis, la période de référence ne devrait pas dépasser les deux mois du préavis.

Quant au dommage moral, la société **SOC.1.)** demande la réformation du jugement entrepris et le rejet de la demande de **A.)**. Elle conteste toute anxiété quant à son avenir dans le chef de **A.)**, ainsi que toute atteinte à la dignité du salarié au vu du comportement peu réactif de **A.)** suite à son licenciement.

Appréciation de la Cour d'appel

Quant à la régularité du licenciement

S'agissant du premier motif de licenciement (« *Insuffisance de résultats* »), la Cour rejoint la juridiction de première instance en ce qu'elle a retenu que l'employeur a énoncé ce premier motif de façon trop vague, en des termes trop généraux pour que le salarié puisse en apprécier le caractère sérieux et, le cas échéant, en rapporter la contre-preuve. En effet, l'employeur ne précise pas en quoi les éléments fournis par le salarié pour éditer les matrices des prix et fonctionnalités des produits n'étaient pas corrects.

L'exemple tiré de la gestion des backups ne permet pas non plus de cerner la portée du reproche, alors que la raison pour laquelle le concept de base, sur lequel s'appuyait l'argumentation du salarié, aurait été inapplicable et en inadéquation totale avec les choix de l'équipe technique n'est pas précisée, l'employeur se contentant de dire de façon très générale « *Ce genre de situation peut avoir un impact réel sur la rentabilité de la société ; en effet, si vous partez sur des options plus chères que les choix établis, nous risquons de ne pas être compétitifs, alors que si vous sous-estimez les coûts de production, la vente du service nous fait perdre de l'argent* ».

En outre, les dates des différentes réunions au cours desquelles le salarié aurait affirmé à **B.)**, **C.)** et **D.)**, que tout était en ligne avec le choix de l'équipe technique ne sont pas précisées.

De même, en se limitant à indiquer que la relation de **A.)** avec l'équipe technique serait « *inefficace* », sans indiquer en quoi cette inefficacité serait due à la seule faute du salarié, et en indiquant que « *le canevas d'offre produite se basait sur un ensemble d'éléments non intégrés et ne correspondant pas à la demande du client* », sans préciser l'identité du client, ni les attentes de ce dernier, ni le rôle

exact du salarié dans l'élaboration des canevas d'offres, l'employeur n'a pas permis au salarié de prendre utilement position quant au grief soulevé, ni au juge d'en apprécier la gravité.

Il en est de même du deuxième reproche (« *Manque de respect du cadre de votre mission* »), l'employeur ne précisant ni le contenu des communications faites par **D.)** et **B.)**, ni les dates, respectivement les circonstances, dans lesquelles ils les auraient formulées.

Par ailleurs, eu égard à la description de sa fonction dans le contrat de travail du 19 septembre 2014, **A.)** ayant été engagé en tant que « *directeur Cloud* », chargé de « *l'organisation et de la direction du département vente, marketing et administration de la future société cloud* », c'est à bon droit que les juges de première instance ont retenu qu'à défaut d'indiquer avec précision de quelle offre il s'agissait et quelles ont été les conséquences de cette démarche pour la société **SOC.1.)**, l'énoncé manque de la précision requise.

L'employeur omet, en outre, également de préciser si le salarié avait été informé du fait que cette tâche avait été attribuée à Monsieur **E.)** et s'il était partant conscient du fait que cette tâche ne faisait pas partie de ses attributions.

L'employeur n'est pas plus précis en ce qui concerne la réunion du 27 avril 2015 avec **SOC.3.)**, alors qu'il n'explique pas pourquoi cette initiative n'entraîne pas dans le cadre de la mission de **A.)**.

Contrairement aux juges de première instance, la Cour est d'avis que le troisième exemple n'est pas non plus suffisamment précis, alors qu'il n'est pas indiqué de quelle manière **C.)**, **D.)** et **B.)** ont dû insister auprès de **A.)**. Ont-ils dû plusieurs fois le rappeler à l'ordre et lui demander d'enregistrer les documents produits, ou y a-t-il eu une seule discussion au cours de laquelle le salarié a exposé ses raisons pour ne pas le faire, puis a immédiatement obtempéré après avoir entendu les arguments de ses supérieurs ? A défaut de plus amples informations, la Cour ne peut apprécier le degré de gravité dudit grief.

Concernant le troisième reproche (« *Heures de présence sur votre lieu de travail* »), la seule précision consistant à dire que durant la semaine du 20 avril 2015, sa présence au bureau aurait été « *plus proche des 30 heures que des 40 heures* » est également insuffisante, l'employeur ne mentionnant pas que, bien que chargé de la direction du département « *vente, marketing et administration* » de la future société Cloud, **A.)** n'avait jamais de rendez-vous à l'extérieur et était censé prêter l'intégralité de ses heures de travail au bureau.

Par ailleurs, la Cour constate que l'exemple donné est antérieur au 15 mai et 1^{er} juin 2015, de sorte qu'il n'est pas de nature à établir que **A.)** aurait, malgré les rappels à l'ordre de Messieurs **C.)** et **D.)** « *persisté* » à ne pas remplir son obligation de prêter ses 40 heures.

C'est partant à bon droit que les juges de première instance ont écarté ce grief.

C'est encore à bon droit que les juges de première instance ont écarté le premier alinéa du quatrième reproche (« *Occupations à caractère privé durant les heures de travail* »), les termes utilisés étant si vagues (« *un nombre inadmissible d'heures de travail* » « *un nombre interminable d'appels* ») que toute preuve contraire est impossible et que la Cour ne peut apprécier la portée du reproche.

Concernant le deuxième alinéa, que les juges de première instance ont jugé suffisamment précis, la Cour relève que le fait que le salarié a sauvegardé les plans de sa maison sur son ordinateur professionnel, ne l'empêchait pas de les sauvegarder également sur son ordinateur personnel et n'implique partant pas nécessairement que le salarié traitait ses dossiers privés exclusivement durant ses heures de travail.

Ce point manque partant de pertinence et doit également être rejeté.

Enfin c'est à bon droit, que les juges de première instance ont écarté le dernier reproche (« *relations avec les collègues* »), les termes de « *nonchalance* », « *autant de temps* », « *vos activités privées* » « *à plusieurs reprises* » « *vos questions* » n'étant pas autrement explicités, de sorte que ni le salarié, ni la Cour, ne sont en mesure de savoir ce qui lui est concrètement reproché.

Force est d'ailleurs de constater que les attestations versées en cause (pièces 1 et 6 de la farde de pièces de Maître COLLARINI) n'apportent aucune clarification quant à la description des faits reprochés au salarié et quant à leur degré de gravité eu égard à la position et aux fonctions de **A.)** au sein de la société.

En effet, **I.)** relate que « *Au lancement de la société, Monsieur A.) était censé m'épauler afin de mettre sur pieds, d'élaborer la partie administrative et la facturation clients, ce qui n'a jamais été le cas. Il venait au bureau de manière tardive et repartait bien avant la fin de ses 8 heures de prestations demandées par la Direction. Il se présentait au bureau de manière désinvolte et pouvait rarement apporter des réponses plausibles aux questions posées, réponses qui par sa position dans la société (son rôle) auraient dues être données. Il passait énormément d'appels privés (gsm privé) pendant ses heures de travail. Il confectionnait également des documents privés sur son ordinateur de la société, document qu'il imprimait également au bureau. De manière générale il n'était vraiment pas crédible et manquait de motivation. Il semblait plutôt « frein » que « moteur » pour la société » et **C.)** qu'« *il n'était pas présent 40 heures par semaine. Il téléphonait intempestivement sur son gsm privé. Il recherchait des modes de financement pour la société (SOC.3.) alors que c'était hors de son cadre et que nous y travaillions de notre côté. Il voulait récupérer les plans de sa maison sur le laptop de la société alors que ce dernier ne quittait jamais le bureau. On a dû changer plusieurs fois de bureau car à la fin plus personne ne voulait travailler avec lui dans le même bureau* ».*

L'offre de preuve de l'intimée présente, au niveau de la précision, les mêmes lacunes que la lettre de motivation.

Par ailleurs, l'employeur entend établir que **A.)** aurait refusé d'avoir une collaboration avec **G.)**, alors que dans la lettre de motivation, il affirme que **G.)** lui aurait fait part de son souhait de ne plus travailler avec **A.)** et non l'inverse.

Force est encore de constater que l'employeur, bien qu'il s'y réfère dans la lettre de motivation, ne verse aucune plainte qu'il aurait reçue des collègues ayant travaillé dans le même bureau que **A.)** et **C.)** dans son attestation reste très évasif à ce sujet. **I.)**, quant à elle, n'a fait aucune allusion au fait qu'elle aurait été dérangée par le comportement de **A.)** ou qu'elle aurait demandé de changer de bureau et **G.)**, dans son courriel du 4 juin 2015, ne demande pas non plus de ne plus travailler avec **A.)**. Il déplore, certes, que **A.)** lui ait donné à faire quelque chose qui ne lui incombait pas et que pendant un mois il ne lui aurait pas adressé la parole, mais il se plaint surtout du fait que les rôles au sein de la société ne sont pas clairement définis et qu'il conviendrait que **D.)** clarifie les rôles de chacun (pièce 4 de la farde de pièces de Maître COLLARINI).

L'employeur ne verse pas non plus de pièce établissant qu'il aurait adressé des rappels à l'ordre ou des avertissements à **A.)**.

Si **C.)** et **B.)** font part de leur étonnement suite au courriel leur adressé par **D.)** leur apprenant que **A.)** s'était adressé à **SOC.3.)**, sans les en avoir informés au préalable, ils ne semblent pas en être autrement affectés. **C.)** mentionne uniquement qu'il « *ne voit pas en quoi **SOC.3.)** peut rembourser* » et estime que **A.)** aurait pu « *leur envoyer un rapport de la réunion de chez **SOC.3.)*** » (pièces 2 et 3 de la farde de pièces de Maître COLLARINI).

La Cour constate, par ailleurs, à la lecture des courriels du 8 mai et 8 juin 2015 (pièce 12 et 13 de la farde de pièces de Maître WIRTZ) que depuis mai 2015, **A.)** ne faisait plus partie des destinataires des différents courriels et n'était partant plus informé des différentes réunions ou évolutions au sein de la société. Dans un courriel adressé à **D.)** en date du 31 mai 2015 (pièce 11 de la farde de pièces de Maître WIRTZ) il lui écrit qu'il désire être impliqué davantage dans les discussions stratégiques et qu'il avait proposé de « *relancer les réunions hebdomadaires du comité directeur pour garantir une gestion cohérente des projets en cours et d'assurer une gestion adéquate des tâches à accomplir* » mais avait dû constater que la situation s'était aggravée, qu'il ressentait une hostilité manifeste et continue de la part de **D.)** et qu'il continuait à être tenu à l'écart des réunions, sans savoir pourquoi. Il affirme avoir constaté également que toutes ses demandes de feedback étaient restées sans réponse et qu'une partie de ses responsabilités avait été redistribuée sans qu'il ait pu en discuter. Suite à une entrevue le lendemain avec **D.)** et **C.)**, il leur écrit (pièce 11 de la farde de pièces de Maître WIRTZ) « *J'étais heureux d'entendre que l'absence de réactivité par rapport à mes initiatives n'est pas due au fait qu'elles étaient mauvaises ou inappropriées, mais que vous n'aviez simplement pas eu le temps à y consacrer.....Il s'agit d'avancer et je me réjouis sincèrement à l'idée de me consacrer avec **C.)** à notre catalogue et à notre approche commerciale au sens large du terme*».

Dès lors, si dans son courriel du 4 juin 2015, **G.)** se plaint que depuis un mois, c'est-à-dire depuis début mai 2015, **A.)** ne lui aurait plus adressé la parole, force est de constater que cela coïncide avec la période à partir de laquelle ce dernier n'était plus convoqué aux réunions internes et était mis à l'écart de l'évolution des projets en cours.

S'il résulte partant du courriel du 11 septembre 2014, (pièce 10 de la farde de pièces de Maître WIRTZ) qu'il avait été convenu que le rôle de gestion opérationnelle devrait être mené en harmonie avec le directeur technique, il ne se dégage pas des pièces versées au dossier que l'absence de coopération était due à **A.)**.

L'offre de preuve présentée par l'intimée ne tend pas non plus à établir ce fait.

Il suit de ce qui précède que les éléments du dossier ne permettent pas de conclure que le salarié, malgré la formulation générale et vague de la lettre de licenciement, ne pouvait ignorer ce qui lui était concrètement reproché, apprécier de l'opportunité d'une action en justice et rapporter le cas échéant la preuve contraire des griefs invoqués, ni à la Cour de cerner plus précisément les griefs invoqués à l'appui du licenciement, de vérifier s'ils coïncident avec ceux débattus devant elle et d'en apprécier la gravité.

Il y a partant lieu de retenir que la lettre de motifs manque de la précision requise par la loi et la jurisprudence et de confirmer, quoiqu'en partie pour d'autres motifs, le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement intervenu le 17 juin 2015 abusif.

Quant à l'indemnisation

Il résulte des pièces versées au dossier (pièces 8 de la farde II de pièces de Maître WIRTZ), que **A.)** a dès le mois de juin 2015 commencé à rechercher du travail, mais en se limitant à 5 demandes en juin et en juillet 2015, 1 en août 2015, 3 en septembre et en octobre 2015, 2 en novembre 2015, 2 en janvier 2016, 3 en février 2016, 1 en mars 2016, 4 en avril 2016, et 1 en mai et en juin 2016.

Il n'y a pas lieu de tenir compte des pièces 34, 36 et 39, qui sont identiques à la pièce 1, ni des pièces 23, 43, 32, qui sont des réponses à des demandes versées précédemment, ni des pièces 16, 17, 24 et 26, qui font état de discussions avec différentes personnes, mais sans établir que ces discussions concernaient une demande d'emploi.

Il s'ensuit que **A.)** a formulé une trentaine de demandes au courant de l'année qui a suivi son licenciement.

S'il est partant inexact de dire qu'il n'a fourni aucun effort en vue de retrouver un nouvel emploi, il ne résulte pas non plus des pièces versées, qu'il aurait fait tous les efforts nécessaires pour retrouver rapidement un nouvel emploi.

Eu égard à son âge au moment du licenciement (43 ans), à ses qualifications et à la situation du marché de l'emploi dans le secteur concerné (communication/IT), la Cour fixe à 4 mois la période de référence, pendant laquelle **A.)** aurait pu retrouver un nouvel emploi.

A.) ayant été dispensé de travailler pendant le préavis et ayant partant pu immédiatement s'adonner à la recherche d'un nouvel emploi, il y a lieu, au vu des fiches de salaires et des décomptes des prestations de chômage versés au dossier, de dire la demande en indemnisation du préjudice matériel fondée à concurrence de $(2 \times 8.448,99) - (2 \times 4.807,40) = 16.897,98 - 9.614,80 = 7.283,18$ EUR.

Concernant le préjudice moral, force est de constater que les affirmations de **A.)** concernant sa démission de son ancien emploi et le caractère particulièrement pénible de sa recherche d'un nouvel emploi ne sont établies par aucune pièce du dossier.

Eu égard aux circonstances du licenciement, à l'âge du salarié, aux soucis et tracasseries auxquels il a dû faire face suite audit licenciement et à son ancienneté dans l'entreprise, la Cour fixe le préjudice moral ex aequo et bono à 4.000,- EUR.

Il s'ensuit que, par réformation du jugement entrepris, la demande en indemnisation est à déclarer fondée à concurrence de $(7.283,18 + 4.000,-)$ 11.283,18 EUR.

Quant à la demande de l'ETAT

Eu égard à ce qui précède, il y a également lieu de réformer le jugement entrepris et de déclarer la demande de l'ETAT fondée à concurrence de $(2 \times 4.807,40)$ 9.614,80 EUR en application des dispositions de l'article L.521-4 (5) du Code du travail.

Quant aux indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, il serait inéquitable de laisser à charge de **A.)** l'intégralité des frais exposés et non compris dans les dépens qu'il a dû exposer. La Cour fixe les montants devant lui être attribués de ce chef à 1.000,- EUR pour la première instance et à 1.500,- EUR pour l'instance d'appel. Il y a partant lieu de réformer le jugement entrepris sur ce point et de condamner la société **SOC.1.)** à payer à **A.)**, sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, le montant de 1.000,- EUR pour la première instance et de 1.500,- EUR pour l'instance d'appel.

La société **SOC.1.)**, quant à elle, est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure, la partie condamnée aux frais et dépens de l'instance ne pouvant bénéficier des dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat de la mise en état,

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel principal partiellement fondé,

dit l'appel incident de la société anonyme **SOC.1.)** non fondé,

dit l'appel incident de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG partiellement fondé,

condamne la société anonyme **SOC.1.)** à payer à **A.)** le montant de (7.283,18 + 4.000) 11.283,18 EUR avec les intérêts légaux à partir du 8 août 2016, jour de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne la société anonyme **SOC.1.)** à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG le montant de 9.614,8 EUR avec les intérêts légaux à compter du 14 juin 2017, jour de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne la société anonyme **SOC.1.)** à payer à **A.)** sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, les montants de 1.000,- EUR pour la première instance et de 1.500,- EUR pour l'instance d'appel,

confirme pour le surplus le jugement dans la mesure où il est entrepris,

condamne la société anonyme **SOC.1.)** aux frais et dépens des deux instances avec distraction des frais d'appel au profit de Maître Georges WIRTZ et de Maître Georges PIERRET, qui la demandent, affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.