

**AUDIENCE PUBLIQUE DU VENDREDI, 22  
FEVRIER 2013**

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG a rendu le j u g e m e n t  
qui suit

dans la cause

e n t r e:

**X.**, ci-avant au service de la **société à responsabilité limitée SKYPE COMMUNICATIONS**, demeurant à L-(...),

**DEMANDEUR**, comparant par Maître Claude BLESER, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG

e t

1) **la société à responsabilité limitée SKYPE COMMUNICATIONS**, établie et ayant son siège à L-2165 LUXEMBOURG, 23-29, Rives de Clausen, représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à LUXEMBOURG sous le numéro B 100.468,

2) **la société à responsabilité limitée SKYPE GLOBAL**, établie et ayant son siège à L-2165 LUXEMBOURG, 23-29, Rives de Clausen, représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à LUXEMBOURG sous le numéro B 141.496,

3) **la société SKYPE MANAGEMENT LP**, une société en commandite « exempted limited partnership », organisée et existant sous les lois des Iles Cayman, ayant son siège social à c/o Maples Corporate Services Limited PO BOX 309 Ugland House KY1-1104, Grand Cayman (Cayman Islands),

4) **la société SKYPE MANAGEMENT GP Ltd**, établie à c/o Maples Corporate Services Limited PO BOX 309 Ugland House KY1-1104, Grand Cayman (Cayman Islands), ayant également comme adresse de notification : c/o Silver Lake Partners, Sand Hill Road, Suite 100, Menlo Park, California 94025 (USA),

**DEFENDERESSES**, comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG.

---

**P R E S E N T S :**

- **Danielle POLETTI**, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à LUXEMBOURG;

- **Nathalie DUCARME**, assesseur - employeur;

- **Gilbert BEFFORT**, assesseur - salarié;

les deux derniers dûment assermentés;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

---

**F A I T S :**

Suite à la requête déposée le 11 août 2011 au greffe de ce tribunal du travail par **X.**), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 16 décembre 2011.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question ci-dessus, Me Christian JUNGERS se présenta pour les sociétés défenderesses. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 17 février 2012.

Par la suite, l'affaire subit un certain nombre de remises contradictoires à la demande de l'une ou de l'autre des parties (24.04.2012, 23.10.2012).

Lors de l'audience publique du mardi, 23 octobre 2012, l'affaire fut contradictoirement refixée au mardi, 22 janvier 2013, audience publique lors de laquelle l'affaire fut utilement retenue. Les mandataires de la partie requérante et des sociétés défenderesses (Me Claude BLESER et Me Christian JUNGERS) furent alors entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience publique à laquelle le prononcé avait été remis,

**le j u g e m e n t q u i s u i t :**

---

**Procédure :**

Par requête déposée le 11 août 2011, **X.)** a fait convoquer devant ce tribunal du travail son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SKYPE

COMMUNICATIONS, pour lui réclamer, suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif, les montants actualisés suivants :

- dommage matériel :	157.166,64 €,
- dommage moral :	20.000,00 €,
- indemnité compensatoire de préavis :	78.583,32 €,
- indemnité de départ :	19.645,83 €,
- rétention bonus :	70.724,99 €,
- H-2 2010 bonus :	36.225,00 €,
	-----

Ces montants avec les intérêts  
légaux à partir du dépôt de la requête  
en justice, jusqu'à solde.

Il a encore fait convoquer devant ce tribunal du travail la société à responsabilité limitée SKYPE GOBAL, la société en commandite « exempted limited partnership » SKYPE MANAGEMENT LP et son associé commandité et General Partner, la société SKYPE MANAGEMENT GP Ltd, et demande à voir condamner les défenderesses ensemble avec la société à responsabilité limitée SKYPE COMMUNICATIONS solidairement sinon in solidum, sinon chacune pour sa part à lui remettre un certificat représentatif de propriété des actions SKYPE conforme au nombre de « partnership units » correspondant à 820 actions ordinaires de SKYPE, établissant qu'il est admis au « partnership » à titre de « limited partner » et de l'enregistrer suivant les dispositions légales applicables aux Iles Cayman sur le « partnership register » au titre de « additional limited partner » et/ou d'émettre des « partnership units » additionnels en sa faveur, opposables aux autres « limited partners » ; ce certificat devant être remis entre les mains d'une banque établie au Grand-Duché de Luxembourg à désigner par le requérant, sinon par le tribunal, laquelle sera autorisée à remettre le certificat au requérant après règlement par lui sur un compte à indiquer par les défenderesses du prix des actions à fixer à dire d'expert, ceci endéans un délai de 15 jours à partir de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte non comminatoire de 10.000 € par jour de retard.

Il demande au tribunal, en cas de refus par les parties défenderesses de remettre ledit certificat et de procéder aux formalités d'enregistrement énoncées ci-dessus à l'expiration du délai imposé, de condamner les défenderesses solidairement sinon in solidum, sinon chacune pour sa part, à lui payer, au titre de la réparation du dommage résultant pour lui de la perte de la valeur des actions, un montant de 100 millions US DOLLARS, évalués à 68,5 millions €, sinon tout autre montant à chiffrer en cours de procédure et/ou à déterminer par voie d'expertise, avec les intérêts légaux à partir du jour de l'introduction de la demande en justice jusqu'à solde, ceci en exécution des accords contractuels signés entre parties, ainsi que des dispositions générales applicables en matière

contractuelle (article 1134 et suivants du code civil).

Il demande encore de condamner les défenderesses solidairement, sinon in solidum, sinon chacune pour sa part à lui payer, à titre d'indemnisation pour la perte subie en relation avec les droits d'option de parts acquises sur base des échéances contractuelles (time based stock option) un montant de « pour mémoire » dont il se réserve expressément le droit de le chiffrer en cours d'instance.

Il demande finalement de condamner également les défenderesses solidairement, sinon in solidum, sinon chacune pour sa part à lui remettre un certificat représentatif de propriété des actions SKYPE « securities » sur les parts acquises en fonction des performances (performance based vesting) par application de la section 4.4.2.3 du SKYPE STOCK OPTION PLAN, établissant qu'il est admis au « partnership » à titre de « limited partner »; de l'enregistrer suivant les dispositions légales applicables aux Iles Cayman, sur le « partner ship register » au titre de « additional limited partner » et/ou de mettre des « partner ship units » additionnels en sa faveur, opposable aux autres « limited partners »; ce certificat devant être remis entre les mains d'une banque établie au Grand-Duché de Luxembourg à désigner par le requérant sinon par le tribunal, laquelle sera autorisée à remettre le certificat au requérant après règlement par lui sur un compte à indiquer par les défenderesses du prix des actions à fixer à dire d'expert, ceci endéans un délai de 15 jours à partir de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte non comminatoire de 10.000 € par jour de retard.

Il demande sinon au tribunal, en cas de refus par les défenderesses de remettre ledit certificat et de procéder aux formalités d'enregistrement énoncées ci-dessus à l'expiration du délai imposé, de condamner les défenderesses solidairement sinon in solidum, sinon chacune pour sa part, à lui payer, au titre de la réparation du dommage résultant pour lui de la perte de la valeur des actions, un montant de 100 millions US DOLLARS, évalué à 68,5 millions €, sinon à tout autre montant à chiffrer en cours de procédure et/ou à déterminer par voie d'expertise, avec les intérêts légaux à partir du jour de l'introduction de la demande en justice, jusqu'à solde, ceci en exécution des accords contractuels signés entre parties ainsi que des dispositions générales applicables en matière contractuelle (article 1134 et suivants du code civil).

Il demande enfin une indemnité de procédure d'un montant actualisé de 100.000 € et la condamnation des défenderesses à payer l'intégralité des frais de traduction.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

Les débats à l'audience des plaidoiries du 22 janvier 2013 sont limités à la question de la régularité du licenciement du 7 janvier 2011 et à ses éventuelles implications financières.

### **Moyens et prétentions des parties :**

Le requérant expose à l'appui de sa demande qu'il a été engagé par la défenderesse SKYPE COMMUNICATIONS suivant contrat de travail du 9 octobre 2009 en qualité de responsable du département fiscal « *Head of tax* » et qu'il s'est vu notifier son licenciement avec effet immédiat par courrier recommandé du 7 janvier 2011.

Il indique avoir protesté contre ce licenciement par courrier recommandé du 10 janvier 2011.

Il demande de déclarer son licenciement abusif, alors que :

- la lettre de licenciement n'est pas précise, faute de reposer sur des éléments probants,
- même à supposer que la défenderesse ait fourni des motifs précis, ceux-ci sont tous formellement contestés et surtout pas à considérer comme une cause réelle et sérieuse et encore moins une faute grave au sens des dispositions du code du travail.

Lors de l'audience du 22 janvier 2013, le requérant insiste notamment sur le fait qu'il ne comprend pas ce qu'on lui reproche exactement, alors qu'il a toujours agi en toute loyauté et transparence.

Il donne encore à considérer que le licenciement du 7 janvier 2011 serait lié à des motifs totalement distincts de ceux exposés dans la lettre de licenciement, motifs ayant donné lieu à des discordances graves entre parties. Il expose à cet égard qu'en réalité il aurait été révoqué de sa fonction de « *Head of tax* », et que la défenderesse aurait entamé des démarches pour négocier la fin de la relation de travail avec le requérant sous forme d'une rupture conventionnelle.

Ce serait dans ce contexte que serait intervenu le reproche, absurde, de ne pas respecter ses horaires, de ne pas se présenter sur son lieu de travail et de ne pas effectuer son travail.

Plus précisément quant au motif lié à l'absence du lieu de travail, il relève qu'en réalité, ses heures de travail ne se seraient pas résumées aux heures passées matériellement dans son bureau, mais qu'il aurait également travaillé à domicile et participé à des conférences par téléphone. Il explique ainsi que le travail à domicile serait d'usage au sein de l'entreprise et qu'il aurait bénéficié de tout

temps d'une autorisation de la défenderesse, non révoquée au jour du licenciement, pour ce faire, de sorte que ce motif ne saurait constituer une faute dans son chef et a fortiori une faute grave.

De même, le reproche de n'avoir effectué aucun travail durant cette période et d'avoir été injoignable ne serait également pas sérieux, ce dont la défenderesse aurait parfaitement conscience au vu des termes ambigus employés dans la lettre de licenciement.

Il conteste encore ce fait en renvoyant à ses pièces 28 et 29 et demande donc d'écarter ce reproche infondé.

S'agissant du reproche lié à ses non-participations aux réunions de service avec son superviseur A.), il fait plaider que cette dernière n'était pas dans les bureaux luxembourgeois de la défenderesse à cette époque, mais en Irlande, et que sa présence physique n'était dès lors pas requise. Il se serait tout au plus agi de réunions téléphoniques.

Quant au manquement relatif au refus d'ordre et plus particulièrement au refus du requérant d'approuver la transaction Qik, il fait plaider que la défenderesse lui reproche en réalité un agissement en rapport avec sa fonction d'administrateur au sein de la société anonyme SKYPE TECHNOLOGIES et non pas en rapport avec son emploi salarié auprès de la défenderesse. Il en déduit que le bien-fondé ou non de ce refus ne saurait s'analyser sur base des dispositions du code du travail, mais relèverait en fait des dispositions de la loi modifiée sur les sociétés commerciales de 1915. Il en conclut que la défenderesse ne saurait se servir de ce motif pour justifier son licenciement avec effet immédiat.

Il soutient en définitive que son licenciement avec effet immédiat « *pour faute professionnelle lourde impliquant la mauvaise foi* » constitue une manœuvre pour l'évincer de la société et lui interdire ainsi l'exercice des stocks-options acquises.

Dans trois notes de plaidoiries versées aux débats auxquelles le tribunal renvoie, le requérant prend encore position par rapport aux différents reproches avancés à son égard.

Il s'oppose à l'offre de preuve formulée par la défenderesse, celle-ci étant d'après lui irrecevable, sinon non pertinente, et partant à rejeter.

A cet égard, il fait encore observer qu'il se rapporte à prudence de justice quant à la capacité des témoins proposés par la défenderesse, au vu notamment de leur intérêt évident à l'issue du litige.

Il demande donc pour toutes ces raisons, plus amplement développées dans ses notes de plaidoiries, de déclarer son licenciement abusif.

La défenderesse conclut d'abord à l'irrecevabilité de la demande du requérant telle que dirigée contre la société à responsabilité limitée SKYPE GOBAL, la société en commandite «exempted limited partnership» SKYPE MANAGEMENT LP et son associé commandité et General Partner, la société SKYPE MANAGEMENT GP Ltd, à défaut de tout lien contractuel entre parties.

La défenderesse s'oppose ensuite à la demande du requérant dirigée contre la société à responsabilité limitée SKYPE COMMUNICATIONS.

Elle objecte que le requérant ne respectait pas les horaires de travail, contestant dans ce contexte que le requérant ait ainsi pu jouir d'une liberté d'organisation, respectivement donne à considérer que même en qualité de cadre supérieur, il lui appartenait de respecter le minimum de 40 heures de travail par semaine tel que prévu au contrat de travail. Elle conteste également toute autorisation de travail à domicile et maintient que le requérant s'est rendu totalement injoignable pendant 4 jours sans en référer à qui que ce soit et en se gardant bien d'effectuer le moindre travail durant cette période.

Elle précise qu'entre le 5 et le 7 janvier 2011, le requérant ne se serait pas présenté sur son lieu de travail, et ce sans la moindre excuse, et alors qu'il aurait été convié d'assister à des réunions à ces différentes dates. Il aurait au contraire, suite à l'invitation formelle de son superviseur A.) de se présenter au bureau, fait savoir qu'il refuserait de travailler aussi longtemps qu'il n'aurait pas été rétabli dans sa fonction de « *Head of tax* ».

Quant au refus d'ordre relatif à la signature de la transaction Qik, elle soutient qu'il y a confusion entre les fonctions salariales et le mandat social exercé par le requérant et que les fonctions techniques ont, contrairement à ce que prétend le requérant, été exécutées sous un lien de subordination juridique.

Le licenciement serait dès lors justifié pour les motifs graves énoncés dans la lettre du 7 janvier 2011.

En outre, d'après elle, la lettre de licenciement remplirait les conditions de précision requises par la loi et la jurisprudence, les fautes reprochées au requérant étant suffisamment détaillées et illustrées par des exemples concrets, de sorte que leur énonciation permettrait à ce dernier, ainsi qu'au tribunal du travail de connaître ce qui lui est reproché.

Quant à la réalité des reproches invoqués, elle renvoie aux pièces versées et formule une offre de preuve par témoins.

Elle demande de déclarer le licenciement régulier, le requérant ayant manifestement abusé de sa confiance.

Elle demande donc de débouter le requérant de l'ensemble de ses demandes.

A titre subsidiaire, elle s'oppose aux demandes en paiement formulées par le requérant pour toutes les raisons exhaustivement exposées dans ses deux notes de plaidoiries auxquelles le tribunal renvoie.

Enfin, elle demande de son côté une indemnité de procédure d'un montant de 10.000 €.

### **Motifs de la décision :**

#### **Les faits :**

Le 8 novembre 2004, le requérant a rejoint la société PAYPAL, une unité commerciale du groupe eBAY en qualité de « *directeur du département fiscal (head of tax)* ».

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 9 octobre 2009, le requérant a été engagé en qualité de « *directeur du département fiscal (head of tax)* » par la défenderesse, autre unité commerciale du groupe eBAY, le contrat de travail précisant en son article 3 § 2 que la défenderesse reprenait l'ancienneté de celui-ci remontant au 8 novembre 2004.

Le 27 janvier 2010, le requérant a été nommé aux fonctions d'administrateur de la société anonyme SKYPE TECHNOLOGIES, filiale du groupe SKYPE pour un mandat se terminant le 5 juin 2014. Il a été nommé le même jour gérant de la société à responsabilité limitée SKYPE COMMUNICATIONS pour une durée indéterminée.

Au cours de l'automne 2010, le requérant est informé par son superviseur **A.)** de sa « rétrogradation » à la fonction de « *head of tax* » n° 2 et de la nomination prochaine d'un nouveau responsable de la fiscalité au sein de l'entreprise.

Cette situation n'est pas acceptée par le requérant et des discussions s'engagent entre lui et la défenderesse sur son statut de salarié.

Ces faits résultent à suffisance des différents courriers électroniques versés au dossier du tribunal par les deux parties.

Le 23 décembre 2010, **B.)**, directeur administratif de la défenderesse, confirme au requérant que des mesures substantielles ont été prises pour assurer son remplacement à la tête du département fiscal et lui propose dans la foulée de signer une convention de rupture.



Cette décision de l'employeur, qui a, à nouveau, été contestée par le requérant, a été suivie le 7 janvier 2011 d'un licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement avec effet immédiat repose sur des reproches relatifs à des manquements professionnels du requérant commis entre le 3 et le 7 janvier 2011 sans relation avec la problématique de son remplacement à la tête du département fiscal.

### **Le défaut de qualité à agir :**

Les sociétés SKYPE GOBAL, SKYPE MANAGEMENT LP et SKYPE MANAGEMENT GP Ltd concluent à l'irrecevabilité de la demande du requérant pour défaut de qualité dans leur chef.

D'emblée, il convient de remarquer, à cet égard, qu'il ne faut pas confondre la recevabilité de l'action en justice avec le bien-fondé de la demande.

L'action en justice s'entend uniquement du pouvoir de saisir un juge pour qu'il se prononce sur l'existence d'un droit méconnu ou contesté.

L'existence effective du droit invoqué par le demandeur n'est pas une condition de recevabilité de la demande, mais uniquement la condition de son succès au fond, ou, en d'autres termes, de son bien-fondé (SOLUS et PERROT, Droit Judiciaire Privé, T.1, no 221).

Or, le bien-fondé du droit invoqué ne se vérifie pas lors de l'appréciation de la recevabilité de la demande.

Plus précisément, quant au défaut de qualité, il y a lieu de relever que la qualité est le pouvoir en vertu duquel une personne exerce l'action en justice (SOLUS et PERROT, précité, no 262).

Elle constitue pour le sujet de droit l'aptitude à saisir la justice dans une situation concrète donnée (Enc.DALLOZ, Procédure civile et commerciale, vo Action, no 61).

La qualité n'est donc pas une condition particulière de recevabilité, lorsque l'action est exercée par celui-là même qui se prétend titulaire du droit (voir Cour, 23 octobre 1990, P.28, 70).

En l'espèce, en ce qui concerne le défaut de qualité dans le chef des sociétés SKYPE GOBAL, SKYPE MANAGEMENT LP et SKYPE MANAGEMENT GP Ltd, il convient de noter que ces dernières contestent avoir

un quelconque lien contractuel avec le requérant, de sorte que sa demande aurait dû être dirigée contre le seul véritable contractant du requérant, en l'occurrence la défenderesse SKYPE COMMUNICATION.

C'est donc l'existence effective du droit à leur égard et, partant, le bien-fondé de la demande et non la recevabilité de celle-ci, qui est contestée par les sociétés SKYPE GOBAL, SKYPE MANAGEMENT LP et SKYPE MANAGEMENT GP Ltd.

Ce moyen doit partant être rejeté.

### **La régularité du licenciement avec effet immédiat :**

Le requérant a contesté tant la précision des motifs que leur caractère réel et sérieux par courrier du 10 janvier 2011.

Dans sa première note de plaidoiries communiquée en date du 26 juin 2012, ainsi que dans ses notes subséquentes des 13 décembre 2012 et 21 janvier 2013, le requérant revient sur toute une série de faits ayant eu lieu dans le cadre de sa relation de travail avec SKYPE et plus particulièrement avec son superviseur A.) au cours des mois précédant son licenciement du 7 janvier 2011.

Ces événements sont évidemment à distinguer des motifs du licenciement avec effet immédiat du 7 janvier 2011 et il convient en conséquence de recentrer les débats sur les seuls motifs du licenciement tel qu'exposé dans la lettre de licenciement versée en cause.

Dans ses diverses notes de plaidoiries, le requérant persiste également à exposer des faits se rattachant à la problématique de son remplacement à la tête du département fiscal qu'il qualifie de modification substantielle de son contrat de travail.

Le tribunal rappelle que le requérant a été licencié avec effet immédiat suivant courrier recommandé du 7 janvier 2011, reçu le 10 janvier 2011. Il note également que c'est ce licenciement intervenu en date du 7 janvier 2011 que le requérant conteste et qualifie d'abusif et non l'éventuelle modification de son contrat de travail intervenue antérieurement.

C'est donc ce courrier du 7 janvier 2011 qui est déterminant pour examiner le fondement du litige.

Dans ces conditions, il n'y a pas lieu de s'attarder sur une prétendue modification substantielle du contrat de travail du requérant et sur ses éventuelles conséquences.

- **la précision du motif :**

Aux termes de l'article L. 124-10 du code de travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

La précision doit répondre aux exigences suivantes:

- elle doit d'abord permettre 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 irrégulier et abusif ;
- elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture ;
- et elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner, si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner, si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

Le texte intégral de la lettre de licenciement du 7 janvier 2011 versé au dossier est conçu comme suit :

« (...)

*We regret to inform you that we have decided to terminate your employment contract, entered into on 9 October 2009, with Immediate effect. The reasons for our decision are in particular the following.*

*The last time you carried out any work for Skype Communications was on Monday, 3 January 2011. After this date you have neither showed up in the office, nor do we have any other evidence that you have worked for Skype Communications or fulfilled any duties for entities of the Skype group for which you hold a responsibility in your position as Head of Tax. Hence during the period from 4 January 2011 until the present day you have been absent from your workplace without providing a valid excuse or explanation, such behaviour resulting in serious damage to our business.*

*Pursuant to your employment contract (article 4 and article 5) you are obligated to work an average of 40 hours per week during normal working hours between 9:00 and 18:00 at the registered address of Skype Communications Luxembourg or such address of Skype as deemed appropriate and mutually agreed.*

*Although we acknowledge that you may work at your home office, this does not give you the right to avoid communication with other staff of Skype Communications nor to refuse to be present in the office when the Company considers it necessary*

*Since 3 January 2011 you have been contacted without success by several Skype employees who needed to talk to you about important Company business. You were also asked to attend meetings with your direct manager, A.) on the following occasions and failed to do so :*

*Jan 5<sup>th</sup> at 5.30pm CET*

*Jan 6<sup>th</sup> at 9am CET*

*Jan 6<sup>th</sup> at 10am CET*

*Jan 6<sup>th</sup> at 5pm CET*

*Jan 7<sup>th</sup> at 3pm CET.*

*These meeting requests were sent through our email system and several attempts were also made to reach you by Skype and on your mobile phone by Ms. A.)'s assistant.*

*On 5 January 2011 at 10:12 you and the other members of the board of directors of Skype Technologies S.A., were contacted by Ms. C.) about an urgent matter in connection with a planned acquisition, whereby Mrs. C.) asked for your review, consideration and signature to a circular resolution regarding the proposed acquisition of Qik, Inc.. You were asked to approve and return it with an electronic copy of your signature to Ms. C.) via e-mail (with original to follow by mail) no later than 5 January 2011, 5.00 pm CET, which was the scheduled time for the meeting of the board of directors of Skype Global S.a r.l. related to the transaction. Ms. C.) expressly stated in her e-mail that you should reply to her if you were not able to meet the deadline for any reason. You are aware of the Importance of such resolutions but you did not reply to the e-mail.*

*You were then asked by A.) herself, via an email dated 6 January 2011 at 00:06am CET to return the document as soon as possible so that Skype could close and announce the deal on the planned schedule.*

*Subsequently, on 6 January 2011, you were contacted by various people over the phone and via e-mail in order to ask you to sign, or explain your reasons for not providing a signature, as Skype could not close the transaction without your signature.*

*An email was sent to you by the Executive Assistant to A.), Mrs. D.), on 6 January 2011 at 09:00 am CET to let you know expressly that she had tried to reach you over the phone without*

*success to arrange a meeting with A.). Ms. A.) sent further emails to you and D.) on 6 January at 9:01 am and at 11 :00 am CET, marked "high importance". Despite these emails and phone calls, there has been no response from you.*

*In your capacity as Head of Tax you are a very senior and high ranking employee. Your behavior, outlined above, is unacceptable and highly damaging for our business. You will understand that it has led to the Company completely losing trust in you.*

*Considering the above, due to your absence without a valid excuse, and the fact that you refused to perform work, we find ourselves constrained to terminate your employment contract with immediate effect, as under these conditions it is not possible for us to continue the employment relationship with you.*

*In accordance with article 8 of your employment contract, we request you to return any items belonging to Skype or Its clients Including but not limited to your laptop, computer peripherals, mobile phone/Blackberry, access badge, keys, papers and ail company information.*

*(...). ».*

Il convient de constater que la défenderesse reproche au requérant divers manquements professionnels se caractérisant par le fait d'avoir été absent du lieu de travail depuis le 3 janvier 2011, de n'avoir pas établi avoir travaillé depuis le 3 janvier 2011, de s'être rendu injoignable depuis cette même date, d'avoir été invité à assister à des réunions avec le superviseur direct en dates des 5, 6 et 7 janvier 2011 et d'avoir omis de le faire, ainsi que d'avoir été indisponible pour la conclusion d'un projet d'acquisition par l'une des filiales du groupe et d'avoir refusé de signer ladite transaction.

La défenderesse a donné 3 exemples concrets, à savoir l'absence injustifiée du requérant de son lieu de travail depuis le 3 janvier 2011 (§ 2, 3 et 4 du courrier), l'indisponibilité du requérant en dates des 5 et 6 janvier 2011 pour la conclusion du projet d'acquisition Qik par la société SYPE TECHNOLOGIES et le refus subséquent du requérant de signer ladite transaction Qik (§ 7, 8, 9 et 10 du courrier), exemples pour lesquels elle a indiqué des dates et des noms précis, ainsi qu'une description suffisamment détaillée des agissements qu'elle reproche au requérant dans ce contexte.

Concernant le fait pour le requérant de n'avoir pas établi avoir travaillé pour la défenderesse depuis le 3 janvier 2011, ce fait se confond avec celui d'avoir été absent du lieu de travail, et même si la défenderesse ne précise pas autrement ce reproche, tant le tribunal que le requérant ont pu en déduire que la défenderesse conteste en fait tout travail effectif du requérant durant la période du 3 au 7 janvier 2011, de sorte qu'il y a lieu de l'admettre à titre de motif suffisamment précis.

Concernant le fait de s'être rendu injoignable depuis le 3 janvier 2011, s'il est vrai que la défenderesse fait référence à des demandes émanant de plusieurs employés de SKYPE, toujours est-il que ce reproche est imprécis dans la mesure où il n'est pas indiqué à quelle date, de quelle façon et de qui exactement émanent les demandes de contact en question ; il n'y est également pas indiqué de quelles affaires prétendument importantes de la société il s'agit et pour lesquels la collaboration du requérant est requise, ni si le défaut de réponse du requérant a eu des conséquences quelconques pour l'employeur.

Quant au fait d'avoir omis d'assister à des réunions avec le manager direct, A.), ce reproche est également imprécis dans la mesure où il n'est pas indiqué, si les dates indiquées en cause correspondent aux tentatives infructueuses de contacter le requérant à assister aux réunions ou si elles correspondent plutôt aux heures de tenues proprement dites de ces réunions ; il n'est également pas précisé, si ces réunions doivent se tenir sur le lieu de travail ou s'il s'agit de réunions téléphoniques ne nécessitant pas la présence physique du requérant ; il n'est finalement pas fait mention de la nature exacte de ces réunions, ni des éventuelles conséquences préjudiciables de l'absence du requérant à ces réunions pour l'employeur.

Le tribunal constate que la défenderesse s'est employée à pallier les imprécisions contenues dans sa lettre du 7 janvier 2011 par ses deux notes de plaidoiries et au travers de l'offre de preuve présentée à l'audience du 22 janvier 2013.

Néanmoins, la possibilité offerte à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originale des motifs énoncés.

Pour qu'il y ait possibilité de compléter les précisions fournies dans la lettre de licenciement, les motifs doivent donc être originellement fournis avec précision, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Il convient donc de retenir que la lettre de licenciement est en conséquence suffisamment précise au regard des dispositions légales et des critères de la jurisprudence en ce qui concerne les 4 faits relatifs à l'absence injustifiée du requérant de son lieu de travail depuis le 3 janvier 2011, l'absence de preuve d'un travail effectif depuis le 3 janvier 2011 ainsi que l'indisponibilité pour la conclusion du projet d'acquisition Qik par la société SYPE TECHNOLOGIES et le refus subséquent de signer ladite transaction Qik en date des 5 et 6 janvier 2011.

- **le caractère de gravité des motifs :**

Aux termes de l'article L. 124-10 (2) du code du travail la faute grave est définie comme suit : est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Caractérisent la faute grave les comportements de nature à nuire au bon fonctionnement de l'entreprise, incompatibles avec celui-ci ou bien encore susceptibles de perturber l'organisation de l'entreprise ou de lui causer un grave préjudice.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur.

En l'espèce, et tel qu'il découle de la lettre de licenciement, ainsi que des renseignements fournis, la défenderesse reproche au requérant une absence injustifiée de 4 jours, ainsi que différents manquements liés à l'exécution proprement dite de son travail, à savoir l'absence de tout travail effectif du requérant à compter du 4 janvier 2011, l'indisponibilité du requérant pour la conclusion du projet d'acquisition Qik par la société SYPE TECHNOLOGIES et le refus subséquent du requérant de signer ladite transaction Qik en dates des 5 et 6 janvier 2011.

Le tribunal constate que si les deux premiers reproches ont trait à la fonction salariale exercée par le requérant auprès de la défenderesse, les deux derniers reproches en liaison avec la transaction Qik ont trait à la fonction d'administrateur exercée par le requérant auprès de la société SKYPE TECHNOLOGIES.

Ceci ressort à suffisance tant du contenu des courriers électroniques échangés entre le 5 et le 7 janvier 2011 que de la qualité des auteurs de ces messages.

Le requérant ne nie pas les deux derniers reproches formulées par la défenderesse à son encontre, mais entend justifier son comportement par le fait d'avoir agi dans les limites des pouvoirs lui conférés en qualité d'administrateur et dans le strict respect des intérêts de la société SKYPE TECHNOLOGIES.

Il développe ce faisant toute une série d'arguments s'opposant à la conclusion du projet d'acquisition Qik et repris dans ces trois notes de plaidoiries.

Il soutient en conséquence que la défenderesse ne saurait lui reprocher, en sa qualité de salarié, de ne pas avoir collaboré, en sa qualité d'administrateur, à la

conclusion du projet d'acquisition Qik par la société SKYPE TECHNOLOGIES et à la signature, en sa qualité d'administrateur, de la ladite transaction Qik, de sorte qu'un manque de disponibilité et un refus en cette dernière qualité ne sauraient lui être reprochés dans le cadre de son activité salariale et justifier son licenciement avec effet immédiat.

La défenderesse conteste que le requérant ait agi dans le cadre de son mandat d'administrateur au sein de la société SKYPE TECHNOLOGIES et en dehors du contrat de travail le liant à la société SKYPE COMMUNICATIONS.

Elle affirme que les deux fonctions sont liées et que le requérant est resté dans le cadre de sa fonction sociale sous un lien de subordination avec son employeur.

Dans le cas contraire, elle soutient que les fautes commises dans le cadre de l'exercice d'un mandat social étaient de nature à justifier la rupture du contrat de travail dont bénéficiait le requérant, dès lors qu'elles sont de nature à faire obstacle à la poursuite de la relation de travail.

Le tribunal rappelle qu'une faute éventuelle commise par un administrateur dans l'exercice de son mandat est à sanctionner, non pas en vertu du code du travail, mais selon les règles du mandat.

En l'espèce, le contrat de travail du requérant est muet quant à l'existence d'une obligation pour ce dernier de siéger en tant qu'administrateur salarié dans des sociétés tierces au nom et pour compte de la défenderesse, ce qui corroborerait l'existence d'un lien de subordination entre cette dernière et le requérant même, lorsque celui-ci exerce son mandat social.

S'il est vrai que la situation peut prêter à discussion, un tel lien de subordination ne résulte néanmoins pas du dossier.

La défenderesse, par ailleurs, ne prouve pas, ni n'offre de prouver l'existence de ce lien de subordination et se contente d'expliquer qu'il y a confusion entre les deux fonctions.

Il convient donc d'écarter les motifs liés à l'exercice des prérogatives du requérant en sa qualité d'administrateur de la société SKYPE TECHNOLOGIES, régies par le droit des sociétés et non le droit du travail. Dans la mesure où la défenderesse reproche au requérant des manquements en sa qualité d'administrateur, il appartient à l'assemblée générale des actionnaires et non au tribunal du travail de le sanctionner. Ainsi, tous les motifs relatifs à des actes commis en qualité d'administrateur ou ayant trait à des négociations entre actionnaires sont écartés d'office comme motifs pouvant justifier un licenciement.



Il y a finalement lieu d'analyser le reproche relatif à l'abandon de poste du requérant à partir du 4 janvier jusqu'au 7 janvier 2011, date de son congédiement, ainsi que celui de l'absence de travail effectif de travail du requérant durant cette même période, l'un découlant nécessairement de l'autre.

La défenderesse fait expliquer que le requérant, ayant été embauché à un poste à responsabilités bien rémunéré, ne se serait pas présenté sur son lieu de travail et n'aurait en conséquence pas, sinon pas bien exécuté son travail ce qui aurait eu des conséquences lourdes pour l'employeur.

Le requérant conteste ce fait et maintient avoir continué à exécuter son travail pour la défenderesse, ce à partir de son domicile privé et en vertu d'un arrangement avec cette même défenderesse.

L'engagement du salarié de se présenter à son lieu de travail pour effectuer son travail est une obligation de résultat.

Toute absence du lieu de travail doit être approuvée par l'employeur. A défaut de pareille approbation, les absences invoquées revêtent le caractère d'absences non autorisées, partant injustifiées.

Il appartient au salarié, s'il invoque une exonération de son devoir de présence à l'entreprise, de prouver la justification de son absence. En d'autres termes, le salarié doit rapporter la preuve d'avoir obtenu l'autorisation qui justifie son absence au travail (cf. C.S.J. 19.01.1995 N° 14906 du rôle W. c/ D. J. ; C.S.J. 30.06.2005 E. c/ Garage LOSCH rôle 227859).

En l'espèce, il y a lieu de constater d'abord que le requérant disposait d'une fonction statutaire dans la société (gérant depuis le 27 janvier 2010), ainsi que d'une fonction dirigeante au sein de cette même société (directeur du département fiscal).

Il convient d'en déduire, contrairement à l'argumentation développée par la défenderesse, que le requérant avait nécessairement la liberté d'organisation de son temps de travail, ainsi qu'une grande flexibilité dans l'exécution de ses tâches quotidiennes.

Cette liberté d'organisation n'est pas démentie par le fait de devoir rendre compte à son superviseur direct, tel que le soutient la défenderesse.

Par ailleurs, la présence obligatoire sur le lieu de travail du requérant durant la période incriminée du 4 au 7 janvier 2011 est démentie par les propres déclarations de la défenderesse contenues dans la lettre de licenciement desquelles il résulte que cette dernière reconnaît que le requérant pouvait travailler à domicile : « (...) *Although we acknowledge that you may work at your home office, (...).* ».

Dans ces conditions, la défenderesse ne saurait décemment se servir de l'absence du requérant durant ces 4 jours pour justifier son licenciement.

La défenderesse objecte encore que si le requérant pouvait travailler à partir de son domicile, il resterait néanmoins en défaut d'établir qu'il aurait accompli des prestations de travail au cours de cette période.

S'agissant du reproche de ne pas avoir, entre le 4 et le 7 janvier 2011, respecté un temps de travail journalier de huit heures tel que prévu au contrat, le tribunal retient, d'une part, que ce reproche est contredit par le requérant qui soutient, pièces à l'appui, avoir travaillé à la confection d'un memorandum technique de droit fiscal pour l'audit de fin d'année afin de clôturer les comptes de la société avant le 14 janvier 2011 et, d'autre part, qu'il n'est pas établi, au vu de la liberté d'organisation du requérant, qu'un éventuel manque d'heures à un certain moment ne vienne pas compenser des heures trop prestées à un autre moment, compte tenu de l'affirmation non démentie du requérant d'avoir régulièrement presté des semaines de 60 heures.

La défenderesse reproche encore au requérant d'avoir fait du chantage et se réfère à un mail du 6 janvier 2011 dans lequel il aurait déclaré qu'il refuserait de travailler aussi longtemps qu'il n'aurait pas été rétabli dans sa fonction de « *Head of tax* ».

Le tribunal constate à cet égard que les divergences entre parties se situent toutes, d'après les pièces du dossier, dans un laps de temps très court, soit quelques semaines avant le licenciement, et se sont concrétisées à partir de la « *révocation* » du requérant de sa fonction de directeur du département fiscal.

Il résulte du ton des e-mails échangés au fur et à mesure de cette période somme toute assez courte et des insinuations y contenues, qu'une situation de bras de fer s'est installée, et que la défenderesse n'a en réalité plus sincèrement envisagé la continuation normale de la relation de travail.

Au plus tard le 23 décembre 2010, les parties ont concrètement discuté des modalités du départ de requérant, qui a ultérieurement refusé de signer la convention de rupture qui lui était proposé.

Compte tenu de tous ces éléments et au vu de l'attitude quelque peu provocatrice de la défenderesse, le défaut par le requérant de se présenter dans cette situation à son lieu de travail, ainsi que son éventuel manque de diligence au travail auxquels s'ajoute le fait d'insister sur le rétablissement préalable de sa situation professionnelle, l'ensemble de ces faits, ne sont néanmoins pas de nature à constituer une faute suffisamment grave pour rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le licenciement avec effet immédiat, intervenu le 7 janvier 2011, est partant abusif.

En ce qui concerne les offres de preuve afférentes, celles-ci sont à rejeter pour être superfétatoires.

**Les montants réclamés :**

**- Indemnité compensatoire de préavis :**

La partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 du code du travail, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la durée du préavis. En application de l'article 124-3 (2) 4<sup>e</sup> alinéa, la durée du préavis du requérant, dont l'ancienneté de service est supérieure à cinq ans (8/11/2004 – 07/01/2011), est de quatre mois.

La demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à quatre mois est justifiée sur base des fiches de salaire versée au dossier et non autrement contestées par la défenderesse à concurrence du montant de  $4 \times 19.645,84 = 78.583,36$  €.

**- Indemnité de départ :**

Le requérant prétend en outre à une indemnité de départ de 19.645,84 € au vu de son ancienneté de service à la fin de son contrat de travail.

En vertu de l'article L.124-7 du code du travail, le salarié qui est licencié par son employeur a droit à une indemnité de départ dont le montant est échelonné suivant le nombre des années de services continus auprès du même employeur.

Le bénéfice de l'indemnité de départ n'est exclu que si l'employeur a été autorisé par la loi à résilier le contrat de travail sans préavis avec motif grave (article L-124-10 du code du travail) ou lorsque le salarié peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale.

En dehors de ces deux cas d'exception, l'indemnité de départ est due à tout salarié qui est licencié par son employeur et qui a une certaine ancienneté dans l'entreprise.

Il y a partant lieu de faire droit à la demande du requérant.

Le tribunal constate qu'une indemnité de départ équivalent à un mois de salaires est justifiée, au vu des renseignements fournis, et non autrement contestés par la défenderesse.

En tenant compte du salaire mensuel brut tel que figurant sur les fiches de salaire versées au dossier, il y a partant lieu d'allouer au requérant la somme de 19.645,84 €.

- **Domages et intérêts :**

Le requérant réclame d'abord à titre de dommage matériel le montant total de 157.166,64 €. Il demande à voir prendre en considération une période de référence de 12 mois à compter de son licenciement en raison de son âge et de la spécification de sa profession ayant restreint ses possibilités de retrouver un emploi similaire sur le marché du travail.

Il demande ensuite à titre de dommage moral le montant total de 20.000 €, montant qui serait, selon lui, justifié en raison notamment des allégations fallacieuses de la défenderesse à son adresse, allégations qui auraient entaché sa réputation professionnelle, ainsi que des tracas et soucis lui causés pour son avenir professionnel et financier.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Il appartient au requérant d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif. L'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible.

Néanmoins, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet (Cour d'appel, 17.06.1993, n°1994 du rôle).

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

En l'espèce, le requérant a été licencié en date du 7 janvier 2011. Il avait une ancienneté de service de 6 ans et 2 mois.

Pour justifier le dommage matériel réclamé sur 12 mois, le requérant verse en cause un échantillon de demandes d'emploi sous forme de courriers électroniques.

Le tribunal constate que les e-mails en question datent d'une période se situant entre février et août 2011 et concernent seulement 5 employeurs potentiels. Ils ne sauraient, en présence des contestations de la défenderesse, prouver une recherche active d'emploi sur les 12 mois réclamés.

Dès lors, en prenant en considération tous les éléments du dossier et notamment l'âge du requérant (50 ans), son activité et son expérience professionnelle, le marché du travail dans ce type de profession, le fait que le requérant a droit à une indemnité compensatoire de préavis de 4 mois, le fait qu'il a pu et même dû se mettre à la recherche d'un nouvel emploi le plus rapidement possible et finalement la conjoncture économique au moment du licenciement, le tribunal du travail retient qu'il y a lieu de prendre en compte une période de référence de 5 mois à partir du licenciement, soit à partir du 7 janvier 2011 jusqu'au 7 juin 2012.

Vu le salaire mensuel brut de 19.645,84 €, tel qu'il résulte des fiches de salaire versées en cause, et en l'absence d'éléments contraires établissant que le requérant a touché des indemnités de chômage et/ou des salaires auprès d'un nouvel employeur pendant les mois de référence, son préjudice matériel s'élève à un montant de  $(5 \times 19.645,84) = 98.229,20$  €.

Quant au préjudice moral, il faut constater que le requérant ne rapporte aucune preuve des allégations fallacieuses dont il prétend avoir été victime de la part de la défenderesse, ainsi que des éventuelles conséquences que ces prétendues allégations, à les supposer établies, ont pu avoir sur sa recherche d'emploi et sur sa réputation auprès d'employeurs potentiels dans son domaine de spécialisation.

Dans ces conditions, le préjudice moral subi est équitablement réparé, en tenant compte de l'ancienneté du requérant (engagée en 2004), ainsi que des circonstances particulières dans lesquelles son licenciement est intervenu, par l'allocation d'un montant de 3.000 €.

Il convient de réserver les autres volets de la demande conformément aux plaidoiries des deux parties.

**PAR CES MOTIFS :**

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

**D é b o u t a n t** de toutes autres conclusions comme mal fondées ;

**R e ç o i t** la demande en la forme ;

**R e j e t t e** le moyen d'irrecevabilité pour défaut de qualité dans le chef de la société à responsabilité limitée SKYPE GLOBAL, de la société en commandite « exempted limited partnership » SKYPE MANAGEMENT LP et de son associé commandité et General Partner, la société SKYPE MANAGEMENT GP Ltd ;

**D i t** que le licenciement avec effet immédiat du 7 janvier 2011 est abusif ;

**C o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SKYPE COMMUNICATIONS à payer à **X.**) la somme de (98.229,20 € au titre de dommages-intérêts pour préjudice matériel + 3.000 € au titre de dommages-intérêts pour préjudice moral + 78.583,36 € au titre de l'indemnité compensatoire de préavis + 19.645,84 € au titre de l'indemnité de départ) = 199.458,40 (cent quatre-vingt-dix-neuf mille quatre cent cinquante-huit virgule quarante) €, cette somme avec les intérêts légaux à partir du 11 août 2011, jour de la demande, jusqu'à solde ;

**F i x e** la continuation des débats ultérieurs à l'audience publique du **mardi, 19 mars 2013 à 15.00 heures de l'après-midi** devant le tribunal du travail, siégeant à LUXEMBOURG, Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'audience JP.0.02. ;

**R é s e r v e** la demande pour le surplus ainsi que les frais.

Ainsi fait et jugé par **Danielle POLETTI**, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Danielle POLETTI**

s. **Michèle GIULIANI.**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le  
\_\_\_\_\_.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.