

Arrêt de la Cour d'Appel du 02/05/2019.

Arrêt N° 58/19 - III – TRAV.

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Numéro 45230 du rôle.

Audience publique du deux mai deux mille dix-neuf.

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Henri BECKER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à ..., appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 24 juillet 2017, comparant par Maître Hervé HANSEN, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société anonyme B S.A., établie et ayant son siège social à ..., représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, intimée aux fins du susdit exploit REYTER, comparant par Maître Laurence LELEU, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 12 février 2019.

Où le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 24 juin 2015, A fit convoquer son ancien employeur, la société anonyme B S.A., devant le tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement, qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

1) dommage matériel : 15.500 €

2) dommage moral : 5.000 €

soit au total le montant de 20.500 €, sinon toute autre somme même supérieure, avec les intérêts légaux tels que de droit à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

A l'audience du 16 mai 2017, le requérant demanda acte qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 68.190 euros.

A exposa avoir été engagé le 3 mai 2010 en qualité de « directeur de restaurant » et licencié le 13 octobre 2014 par lettre remise en mains propres.

Les motifs du licenciement étant les suivants :

- écarts de conduite et de langage,
- négociations avec S3,
- manque de professionnalisme (...) concernant le problème de fuites constatées au sous-sol -1,
- prétendue utilisation de fonds de B pour « acheter de la nourriture et des boissons à des fins privées »,
- contrats signés par A pour B S.A.

Il contesta tant la précision que la réalité et le sérieux des motifs invoqués pour conclure au caractère abusif de son licenciement.

Par jugement contradictoirement rendu le 6 juin 2017, le tribunal du travail a :

- déclaré le licenciement que la société B S.A. a prononcé à l'encontre de A en date du 13 octobre 2014 fondé,
- partant déclaré non fondée la demande de A en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et l'a rejetée,
- déclaré non fondée sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et l'a rejetée,
- déclaré fondée la demande de la société B S.A. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000 euros,
- partant condamné A à payer à la société B S.A. le montant de 1.000 euros sur base de l'article 240 du NCPC,
- condamné A à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a dans un premier temps retenu le caractère précis des cinq motifs libellés à la base du congédiement.

Il a ensuite, sur base des attestations rédigées par T1, retenu la réalité du premier motif, sur base de l'attestation de T2, la réalité du comportement déplacé à son égard, sur base des e-mails échangés entre le salarié et le gérant T2, la réalité du motif tenant à l'enseigne S2 pour la Belgique.

Finalement, concernant la problématique des contrats de travail signés par le salarié, il a relevé que ce dernier n'avait pas rapporté la preuve qu'il a signé ou modifié les contrats des salariés à la demande de son employeur.

Le tribunal du travail a finalement considéré que les faits avérés, étaient à eux seuls suffisamment graves pour justifier le licenciement du salarié.

A a régulièrement interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 24 juillet 2017.

L'appelant demande, par réformation du premier jugement, à voir déclarer le licenciement du 13 octobre 2014 abusif, à voir déclarer fondée sa demande en indemnisation de son préjudice matériel à hauteur de 68.190 euros, à voir déclarer fondée sa demande en indemnisation de son préjudice moral à hauteur de 5.000 euros, partant à voir condamner la partie intimée lui à payer, du chef des causes susénoncées, la somme de 73.190 euros, sinon toute autre somme supérieure, avec les intérêts légaux à partir du jour du licenciement abusif, c'est-à-dire le 13 octobre 2014, sinon du jour de la requête devant le tribunal du travail, c'est-à-dire le 24 juin 2015, sinon le jour de l'acte d'appel, sinon le jour de l'arrêt à intervenir, jusqu'à solde, à le voir décharger, par réformation du jugement, de sa condamnation au paiement d'une indemnité de procédure à hauteur de 1.000 euros à la partie intimée, à voir condamner la partie intimée à lui payer une indemnité de procédure à hauteur de 3.000 euros en application de l'article 240 du NCPC, sur base du constat qu'il serait inéquitable de laisser tous les frais non compris dans les frais et dépens à la seule charge de A.

Il maintient ses arguments relatifs à l'imprécision, au caractère non réel et non sérieux des motifs du licenciement.

Il fait valoir avoir été engagé comme « directeur de restaurant » pour le restaurant S2 KIRCHBERG.

Que l'article 1er alinéa 2 du contrat de travail précise :

La fonction de Directeur de Restaurant est détaillée dans l'annexe ci-jointe qui fait partie intégrante du présent contrat de travail et est assortie d'une délégation de pouvoirs (éventuellement).

Ces attributions seront exercées par le salarié sous l'autorité et dans le cadre des instructions données par ses supérieurs hiérarchiques.

L'annexe susmentionnée précise ses responsabilités vis-à-vis du personnel :

Il est responsable de la compétence, de la formation et de la motivation de l'équipe qu'il dirige - en :

- recrutant des collaborateurs adaptés au profil,
- organisant et effectuant la formation et le suivi pratique de celle-ci (MDM et EXPERT),

- communiquant à chacun les informations utiles au bon exercice des responsabilités respectives,
- respectant l'application du droit du travail, du règlement intérieur et de toutes autres normes applicables en matière de relations avec les salariés de l'unité dont il a la responsabilité.

Il soutient que la gestion journalière du restaurant lui avait été déléguée, qu'il était désigné comme la personne de contact entre S2 LUXEMBOURG et sa fiduciaire, que T2, administrateur de B, le pria de signer les contrats concernant la gestion journalière, y inclus les contrats de travail, au nom de B, T2 et les autres administrateurs étant souvent absents du restaurant et n'étant partant matériellement pas en mesure de signer tous les contrats.

Dans la mesure où deux témoins attestent que A a signé des contrats en présence de T2, ce dernier ne pourrait dès lors pas prétendre ignorer ou ne pas avoir cautionné cette pratique.

Il pouvait partant recruter du personnel.

Il formule deux offres de preuves de la teneur suivante :

- il offre de prouver par toutes voies de droit, et notamment par la production forcée de pièces conformément aux articles 284 à 287 du NCPC, les faits suivants :
 - en début de son engagement auprès de B, A a signé une délégation de pouvoirs dont il n'a pas reçu de copie,

La production du document de délégation de pouvoirs peut être enjointe à B, partie intimée préqualifiée, sous peine d'astreinte de 50 euros par jour,

- il offre encore de prouver par toutes voies de droit, et notamment par audition de témoins, les faits suivants :
 - T2 a donné son accord à ce que A signe des contrats de travail et des avenants aux contrats de travail, du moins implicitement, vu qu'il assista à plusieurs reprises à ces signatures par A.

Peuvent être entendus comme témoins :

- T3
- T4.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Elle conteste, en se basant sur le descriptif de poste du salarié, que ce dernier ait été responsable de la gestion journalière du restaurant, qu'il n'avait ni fonction ni pouvoir lui permettant de ce faire. Elle soutient que le salarié ferait même l'aveu de l'absence de pouvoir de signature.

Elle analyse les attestations versées par le salarié pour en conclure qu'elles sont de pure complaisance, de sorte qu'elles devraient être rejetées.

Elle prétend que les motifs invoqués seraient précis, réels et sérieux.

Chaque partie réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

Les faits et rétroactes de la présente affaire résultent à suffisance de la relation correcte et exhaustive qui en a été faite par le tribunal du travail, à laquelle il y a lieu de se rapporter.

L'appelant fait tout d'abord grief au tribunal du travail d'avoir retenu que l'ensemble des motifs invoqués à la base de son congédiement sont précis. L'intimée conclut quant à elle à la confirmation du jugement sur ce point.

Si c'est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé les principes jurisprudentiels directeurs se dégageant de l'article L.124-5 (1) et (2) du code du travail, notamment quant à l'exigence de précision des motifs allégués, force est de constater que c'est à tort qu'il a retenu le caractère précis des deux motifs suivants :

- d'autre part, en juillet dernier, sans préjudice quant à une date exacte, nous apprenons que des négociations seraient en cours afin qu'une société luxembourgeoise S3 représente l'enseigne S2 pour la Belgique et que vous seriez, bien que lié par un contrat de travail avec notre société, présenté dans le cadre de ses négociations comme associé et directeur opérationnel en cas de succès, le tout en violation flagrante de vos engagements contractuels à notre égard ;
- nous avons également la preuve que vous avez utilisé à plusieurs reprises les fonds de notre société pour acheter de la nourriture et des boissons à des fins privées. Il en sera ainsi, notamment et sans être limitative, d'achats effectués au x de Thionville le 19 septembre 2014, acquisition imputée dans la comptabilité de la société.

Ces libellés, ou énoncés ne permettent pas à la juridiction saisie du litige de connaître ni la nature ni la portée exacte des fautes commises ni d'apprécier en conséquence la réalité, le sérieux respectivement la gravité des faits reprochés au salarié.

En effet, faute d'avoir précisé en quoi consistait exactement la violation des engagements contractuels par le salarié par le fait qu'il s'est présenté dans le cadre de négociations avec une société S3, et dans la mesure où, en vertu du principe du droit à la liberté de travail, le salarié peut s'intéresser même pendant l'exécution de son contrat de travail, à d'autres opportunités professionnelles, ce motif pêche par son imprécision et doit être écarté.

Il en va de même du deuxième motif qui ne précise pas quels fonds ont été utilisés, quel montant et à quelles fins exactement ces fonds auraient été prélevés par A.

L'appelant reproche ensuite aux juges de première instance d'avoir décidé que les motifs du licenciement étaient réels et sérieux, tandis que l'intimée conclut à la confirmation du jugement à cet égard.

L'employeur a tout d'abord reproché à A :

Tout d'abord, vous n'êtes pas sans savoir qu'il vous a été rappelé à d'itératives reprises vos écarts de conduite et de langage tant à l'égard des membres du personnel qu'à l'égard de vos supérieurs hiérarchiques.

Sans être exhaustive, citons notamment les événements qui se sont déroulés à l'encontre de Madame T1 le 8 septembre 2014, date à laquelle vous l'avez verbalement menacé par des propos tels que « tu vas voir qui est le patron », la menaçant de mettre en place une pétition des salariés à son encontre pour qu'elle se fasse (sic) « virer » si elle ne se soumettait pas à vos volontés.

De tels comportements et propos agressifs ont été également adoptés vis-à-vis de votre supérieur hiérarchique Monsieur T2. Citons, à titre d'exemple, et une fois de plus sans être exhaustive, les échanges de mails qui ont eu lieu en août dernier. Le 8 août 2014, Monsieur B de S4 vous contacte par mail pour vous informer que le couloir des communs est encombré par une multitude de matériel du restaurant, vous rappelant que tant les couloirs du niveau -1 que le local poubelle ne sont pas des lieux de stockage et vous invite donc à faire le nécessaire pour remédier à la situation. En vacances, vous lui demandez par mail de retour du 12 août suivant de prendre contact avec Monsieur T2 précité. Il s'en suit de votre part et sans la moindre justification un mail agressif du 14 août 2014 adressé à ce dernier dont la teneur est sans équivoque : « Je suis en vacances en famille, et vous le savez. Comment osez-vous encore me harceler à une heure si tardive alors que je suis absent depuis une dizaine de jours, alors que je n'ai aucunement cherché à vous contacter d'une manière ou d'une autre. Je vous prie de bien vouloir cesser votre harcèlement. (...) », comportement agressif et désobligeant que n'a pas manqué de vous rappeler votre supérieur hiérarchique par mail du 19 août suivant.

A conteste, comme en première instance, la réalité de ces motifs et plus précisément les circonstances exactes dans lesquelles ils sont intervenus.

Si c'est à bon droit que le tribunal a retenu sur base de l'attestation rédigée par la première concernée par l'attitude prétendument agressive de A, T1 que ce fait était établi puisque le témoin a déclaré que maintenant « j'allais voir qui est le patron », « que les employés allaient lancer une pétition à mon encontre pour me faire virer... », force est de constater que c'est cependant à tort que les juges de première instance ont décidé, en présence de l'attestation testimoniale précise et explicite du témoin T5, que l'attestation de T1 n'a pas été contredite.

La Cour considère, à la différence du tribunal du travail, que cette attestation n'est pas imprécise et donne une autre version de la conversation qui a eu lieu entre A et le témoin T1 le 8 septembre 2014, puisqu'elle indique :

Lors de cette conversation, j'ai entendu Mlle T1 [c'est-à-dire Madame T1] se plaindre du comportement des employés vis-à-vis d'elle et reprochait à Mr A de ne pas l'aider dans la gestion du planning. Mr A lui a répondu que pendant cette période il était absent et en vacances, et c'est à cette période qu'il a entendu certains équipiers qui préparaient une pétition contre le comportement agressif et irrespectueux de Mlle T1. C'est à ce moment-là qu'elle est partie en furie, en laissant Mr A sur la terrasse. (...).

Il suit des considérations qui précèdent que l'employeur n'a prouvé ni la réalité ni le sérieux du motif indiqué.

Concernant l'attitude agressive et déplacée de A à l'égard de son supérieur hiérarchique, l'administrateur de la société B SA, T2, elle est établie par le courriel du 14 août 2014.

Ce mail doit cependant être replacé dans le contexte conflictuel existant entre T2 et A depuis la mi-juillet 2014 lorsque T2 apprit, sans l'apprécier, que A s'est intéressé à un projet de franchise de S2 en Belgique.

L'email de A fait en effet suite à un email nocturne de T2 du 13 août 2014 lequel est tout aussi déplacé au vu des circonstances anodines le justifiant et se lit comme suit :

Monsieur,

Je découvre avec stupeur votre réponse ci-dessous particulière à mon endroit de part son ton et son fond.

Je vous ai déjà à plusieurs reprises demandé de surveiller la forme de votre communication tant vis-à-vis de nos prestataires, de nos employés et de moi-même.

Or vous vous complaisez à continuer à être dans la provocation et ce en fuyant une fois de plus vos responsabilités.

Cela fais des semaines que je vous demande de résoudre ce sujet et force est de constater que vous refusez d'exécuter mes directives.

Vous comprenez que votre attitude, vos provocations ne peuvent en aucun cas être le la d une relation professionnelle durable basée sur un lien de subordination et un contrat de travail.

Une fois de plus je ne peux qu'attirer votre attention sur le chemin préjudiciable sur lequel vous vous êtes engagés et vos provocations successives, vos manifestations de manque de loyauté et de non-respect de vos dispositions contractuelles s'imposent d'elle-même.

Salutations

Or, l'élément déclenchant de cet échange de courriels musclés est un email de réponse du 12 août 2014 par lequel A demandait cordialement au gérant de l'immeuble occupé par le restaurant S2-gare, qui le rendait attentif à des objets encombrants le couloir, de s'adresser à T2 dès lors que lui se trouvait en vacances ce que le gérant, Monsieur B, a bien pris.

Il s'y ajoute que A, en congé de récréation ne pouvait de toute évidence matériellement pas intervenir pour régler le problème, de même qu'il avait droit pendant son congé, fut-il directeur

du restaurant au Kirchberg, à la déconnexion et non être approché pendant la nuit par son supérieur hiérarchique sur un ton menaçant.

Au vu des circonstances dans lesquelles A a répondu à T2, le ton employé par ce dernier peut être justifié.

Le reproche tenant au manque de professionnalisme de A, à l'inertie de ce dernier par rapport à une fuite d'eau au sous-sol de l'immeuble provenant de la cuisine du restaurant est à rejeter, dans la mesure où la Cour constate que par « SMS » du 15 juillet, A est intervenu auprès de C de la société S5 pour que cette dernière s'occupe du problème. Finalement, l'employeur reste en défaut de prouver le dommage considérable en résultant pour la société, il n'a pas non plus été prouvé que le contrat de bail risquait d'être résilié et le restaurant fermé en raison de cette fuite d'eau.

Finalement, et seulement in fine de sa lettre de motivation, l'employeur invoque un fait qu'il qualifie de grave rendant impossible tout rapport contractuel entre parties, à savoir le fait que A ait signé des contrats de travail, des avenants modificatifs à des contrats de travail sans avoir eu le pouvoir de le faire, sans l'accord de T2, partant d'avoir signé des faux en écritures privées. L'employeur cite plusieurs exemples de tels contrats.

A au contraire conteste la réalité de ce motif ainsi que son sérieux.

Il est acquis en cause que T2, l'administrateur de B n'était quasi jamais à Luxembourg, que c'est partant A qui devait s'occuper de la gestion journalière du restaurant situé au Kirchberg, que les fonctions lui imparties en raison de sa qualité de directeur délégué à la gestion journalière résultent de l'annexe à son contrat de travail, parmi ces fonctions figurait celle de recruter du personnel, de sorte qu'il y a lieu d'en conclure, contrairement au soutènement de l'employeur, qu'il pouvait signer des contrats de travail ce qui résulte encore de la déposition de certains témoins qui ont déclaré qu'il l'a fait en présence de T2. A pouvait également signer des lettres de licenciement ce qui résulte des cinq lettres de licenciement signées par lui sans la moindre réaction, protestation, contestation de la part de T2. S'il est vrai qu'une délégation de signature expresse au profit de A ne figure pas au dossier, la pratique au sein du restaurant démontre que A pouvait signer des contrats, les modifier ainsi que licencier du personnel, et qu'il en faisait part en toute transparence, à la fiduciaire, dont il était la personne de contact officielle, de sorte que l'ensemble de ces éléments entraînent la conviction de la Cour que dans le cadre de sa fonction de directeur et de délégué à la gestion journalière du restaurant au Kirchberg, A avait un pouvoir de signature implicite.

L'attitude de T2 par rapport à cette situation de fait qu'il qualifie de grave et qui le cas échéant est objectivement, à la supposer établie, très grave puisqu'elle constituerait un abus de pouvoir commis par un salarié, jette un doute sur l'inexistence dans le chef de A d'un pouvoir de signature, alors que T2 a mis plus d'un mois à réagir à ces prétendues malversations, ne les a pas considérées comme suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat et s'est contenté de se réserver le droit de porter plainte au pénal pour faux en écritures civiles.

Finalement, la Cour relève que plusieurs des avenants versés par l'employeur, et qui sont repris dans l'acte d'appel de A (page 17 point 30) ne comportent effectivement pas la signature de A, mais des signatures sinon illisibles du moins non identifiables, de sorte qu'il en résulte encore, en présence des contestations de A sur ce point, que l'employeur n'a pas prouvé que ces avenants ont bel et bien été signés par le salarié.

Ce reproche n'est partant également ni réel ni sérieux.

Aucun des reproches invoqués à la base du congédiement de A n'ayant été établi le licenciement est, par réformation et sans qu'il n'y ait lieu de procéder à des instructions supplémentaires, à déclarer abusif.

Abusivement licencié, le salarié a droit à la réparation de ses préjudices tant matériel que moral, à la condition que ces préjudices soient avérés et en relation causale avec le licenciement abusif.

Au point 33 page 19 de son acte d'appel, A réclame :

- A titre de préjudice matériel, et sur une période de référence de 14 mois au vu de la situation sur le marché de travail, de l'âge, de sa formation et de sa spécialisation, le montant de 68.190 euros (14 x 4.870,71 euros).
- A titre de préjudice moral, pour avoir été victime d'une mesure injustifiée, pour avoir été confronté à un avenir professionnel et financier incertain et pour le fait de devoir se livrer à une recherche d'emploi un montant de 5.000 euros.

Il ne motive cependant ni dans cet acte d'appel ni dans les conclusions subséquentes ses préjudices.

Il résulte néanmoins des pièces versées que A s'est inscrit comme demandeur d'emploi au Pôle emploi en France et a touché les indemnités de chômage à partir du 18 décembre 2014 jusqu'au 7 juin 2016 soit pendant 19 mois.

Il résulte encore des pièces soumises à la Cour qu'il n'a fait que sept demandes d'emploi actives pendant cette période.

Or, les pertes de revenus subies par le salarié suite à son licenciement abusif ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus rapidement possible un emploi de remplacement, partant pour minimiser son préjudice matériel.

Le salarié ne prouve pas en l'espèce avoir fait les efforts suffisants pour trouver un nouvel emploi, les sept candidatures envoyées sur une période de 19 mois établissent le contraire.

N'ayant par ailleurs pas autrement motivé sa demande relative à son préjudice matériel, la Cour en déduit que ce préjudice n'est pas en relation causale avec le licenciement, de sorte que sa demande afférente est non fondée.

Compte tenu de l'âge de A au moment du licenciement, de sa faible ancienneté de service, des circonstances du licenciement qui ont porté atteinte à sa dignité de salarié, la Cour estime que le préjudice moral est adéquatement indemnisé par des dommages et intérêts à hauteur de 1.500 euros.

Faute d'avoir prouvé l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, les demandes respectives des parties sur cette base sont à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état, déclare l'appel recevable,

le dit fondé,

réformant :

dit que le licenciement du 13 octobre 2014 est abusif,

dit la demande en réparation du préjudice moral fondée pour la somme de 1.500 euros,

partant condamne la société anonyme B SA à payer à A la somme de 1.500 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

dit la demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi non fondée et la rejette,

rejette les demandes des parties sur base de l'article 240 du NCPC,

condamne la société anonyme B SA aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Hervé HANSEN qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.