Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-deux octobre deux mille neuf.

Numéro 34048 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Charles NEU, premier conseiller,
Ria LUTZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à F-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 19 août 2008,

comparant par Maître Erwann SEVELLEC, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) l'association sans but lucratif B, a.s.bl., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit NILLES,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 19 mai 2009.

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

Par une première requête déposée au tribunal du travail de Luxembourg le 12 avril 2006 A, au service de l'association sans but lucratif B A.S.B.L. (ci après en abrégé l'ASBL) depuis le 17 janvier 2005 sur base d'un contrat à durée déterminée en qualité de «coordinatrice adjointe», réclama le paiement de 1309,5 heures supplémentaires prestées en semaine ainsi que le salaire pour le travail presté pendant 4 samedis et 4 dimanches, soit le montant global de 72.810,90 euros.

Par une deuxième requête du 4 juillet 2006 elle demanda au tribunal du travail de requalifier son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et de dire que le licenciement lui notifié avec préavis le 23 février 2006 est abusif ; elle réclama de ce chef pour le dommage moral subi la somme de 100.000 euros et pour le dommage matériel le montant de 200.000 euros.

Par un jugement du 18 juin 2007 le tribunal du travail a, concernant les motifs du licenciement et avant tout autre progrès en cause, admis l'ASBL à prouver par témoins les faits plus amplement repris dans le dispositif du jugement, dit non fondées les demandes relatives aux heures supplémentaires, a donné acte à l'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, de sa demande à hauteur de 12.245,60 €, a réservé ce point, ainsi que la demande relative au caractère abusif du licenciement, jusqu'à l'issue des mesures d'instruction.

Suite à l'exécution des mesures d'instruction, le tribunal du travail a, par jugement du 7 juillet 2008, considérant que la réalité des motifs du licenciement était

rapportée et que ces motifs étaient sérieux, dès lors le licenciement régulier, dit non fondée dans son ensemble la demande de A et l'en a déboutée, dit non fondée la demande de L'ETAT et l'en a débouté.

A a régulièrement relevé appel du deuxième jugement rendu le 7 juillet 2008 par acte de l'huissier de justice Tom NILLES du 19 août 2008.

S'emparant de l'article L.122-13 du code du travail qui prévoit que le contrat à durée déterminée ne peut être résilié qu'en cas de faute grave d'une des parties et d'un commun accord de ces dernières , l'appelante soutient, à l'appui de son appel, que le licenciement lui notifié avec préavis le 23 février 2006 est d'ores et déjà illicite et par là abusif, de sorte qu'il serait actuellement superfétatoire d'analyser plus avant tant la réalité que le sérieux des motifs du congédiement.

Elle soulève ensuite une nouvelle fois en instance d'appel le moyen tiré de l'imprécision de la motivation du licenciement pour conclure au caractère abusif de ce dernier.

Concernant ces deux moyens, la Cour tient à relever que les questions relatives à la qualification du contrat de travail de A respectivement de la nature juridique du licenciement lui notifié en date du 23 février 2006 et finalement la question de la précision de la lettre de motivation ont été analysées in extenso par les premiers juges et ont fait l'objet du jugement rendu le 18 juin 2007 par le tribunal du travail.

Or, A n'a pas relevé appel de ce jugement, de sorte qu'elle est actuellement forclose à soulever les prédits moyens juridiques.

A conclut finalement à la réformation du jugement dont appel en ce qu'il a retenu que le licenciement était régulier et justifié et demande à la Cour de le dire abusif et de condamner l'employeur de ce chef à lui payer des dommages et intérêts pour le préjudice tant matériel que moral subi.

Elle soutient en premier lieu que la cause première et principale de son licenciement résiderait dans son refus répété d'accepter la modification substantielle de son contrat de travail que lui imposait l'employeur mais qui ne lui aurait pas été notifiée conformément à l'article L.121-7 du code du travail.

Elle conteste encore la prétendue restructuration de L'ASBL ayant abouti à sa rétrogradation et finalement avoir eu un comportement hautain et arrogant à l'égard des porteurs de projets respectivement de son équipe de travail; elle soutient avoir tout mis en oeuvre pour s'intégrer au sein du milieu culturel luxembourgeois afin de créer des synergies entre institutions et personnes lors de meetings transfontaliers et des réunions thématiques.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier et débouté la salariée de ses demandes ; subsidiairement, elle conteste les montants réclamés par A tant dans leur principe que dans leur montant.

L'approche de l'appelante qui consiste à voir comme motif essentiel de son licenciement son refus d'accepter la modification essentielle de son contrat de travail est erronée.

Il résulte en effet clairement de la lecture de la lettre de motivation d'une part que l'ASBL s'est développée au fil des mois justifiant une restructuration qui est précisément expliquée dans l'offre de preuve, restructuration qui a nécessité un changement dans la mission de la requérante sans cependant modifier les conditions essentielles de son contrat de travail, et d'autre part qu'il existait des problèmes relationnels entre l'appelante, les partenaires culturels et son équipe et que la combinaison de cette restructuration avec des conflits personnels rendait impératif d'attribuer une mission différente à la salariée, ce qu'elle n'a cependant pas accepté alors même que son contrat de travail prévoyait expressément dans son article 1er alinéas 3 et 4 que « *Madame A pourra être accessoirement appelée à d'autres fonctions et prestations périphériques,*
L'asbl se réserve néanmoins de tout temps le droit d'affecter Madame A au travail qui répond le mieux à ses aptitudes et aux nécessités du service. »

La réalité tant de cette restructuration interne due à un chevauchement des compétences que des relations conflictuelles de A avec ses partenaires internes et externes a été rapportée à suffisance de droit par les témoins C, D et E qui s'accordent pour dire que si les compétences au niveau artistique de A ne prêtaient pas à discussion, son manque de diplomatie et de tact, de doigté ou de finesse dans un métier nécessitant un travail d'équipe et des contacts permanents avec des partenaires souvent susceptibles, était patent et flagrant et a entraîné un nombre considérable d'incidents qui ont dû être rattrapés par le témoin C et qui créait des tensions inutiles lors des réunions alors cependant qu'en sa qualité de coordinatrice de projets elle aurait dû rassembler les gens et non les diviser.

Si les déclarations des témoins entendus lors de la contre-enquête sont plus atténuées et neutres, force est de constater que ces témoins n'avaient pas de contact aussi régulier avec A et ne participaient pas aux réunions de la direction, de sorte qu'elles ne sont pas de nature à énerver celles faites par les témoins entendus lors de l'enquête principale qui côtoyaient quotidiennement la salariée.

Il suit des considérations qui précèdent que c'est à bon droit que les premiers juges ont décidé que la réalité des motifs du licenciement avait été rapportée et que ces motifs étaient suffisamment sérieux pour justifier le licenciement avec préavis de l'appelante.

L'appel de A n'est partant pas fondé et le jugement du 7 juillet 2008 est à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier et débouté l'appelante de toutes ses demandes ainsi que rejeté la demande de l'Etat pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Demandes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile

L'appelante réclame pour la première instance et l'instance d'appel une indemnité de procédure de chaque fois 2.500 euros ; l'intimée réclame pour l'instance d'appel une indemnité de procédure de 1.000 euros.

La partie qui succombe dans ses moyens ne peut bénéficier des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, de sorte que les demandes afférentes de A sont à rejeter.

L'intimée n'ayant pas prouvé en quoi il serait inéquitable de laisser à sa seule charge les frais non compris dans les dépens, sa demande basée sur l'article précitée est également à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

La Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de doit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

Reçoit l'appel en la forme ;

Le dit non fondé et en déboute;

Confirme le jugement du 7 juillet 2008 entrepris ;

Rejette les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

Condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître REUTER, sur son affirmation de droit.