Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-sept décembre deux mille neuf.

Numéro 33619 du rôle

Présents:

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

E n t r e :

la société anonyme A S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Lou THILL de Luxembourg du 25 avril 2008,

comparant par Maître Catherine DESSOY, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit THILL,

comparant par Maître Tom FELGEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 1er octobre 2009.

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

Par requête déposée au greffe en date du 13 juillet 2003, B a fait convoquer la S.A. A devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre condamner au paiement de divers montants à la suite de son licenciement avec préavis du 26 mars 2007.

A l'appui de sa demande, B fit valoir qu'il était au service de la S.A. A à partir du 20 septembre 2004 en tant que directeur des ressources humaines et qu'en date du 20 avril 2006, un premier arrangement transactionnel concernant la fin des relations de travail a eu lieu prévoyant que les relations de travail prendraient fin avec effet au 31 janvier 2007.

Il fit encore plaider qu'un deuxième arrangement transactionnel fut signé entre parties en date du 27 juillet 2006 et prévoyait qu'à partir du 1er septembre 2006 et pour une période de 6 mois, le salarié serait affecté dans la division formation sous les ordres de Monsieur C, que les autres termes de son contrat resteraient inchangés, qu'au cours du mois de mars 2007, une évaluation de ses compétences professionnelles serait faite, qu'en cas d'évaluation positive, il resterait de manière définitive au sein de la division formation, mais qu'en cas d'évaluation négative, les relations de travail prendraient fin d'un commun accord avec effet au 31 décembre 2007, avec comme conditions spéciales, une pleine application du contrat de travail jusqu'au 31 décembre 2007, ainsi que diverses indemnisations.

B précisa que par courrier daté du 14 mars 2007, son ancien employeur lui a annoncé que son évaluation était négative et qu'il souhaitait résilier le contrat de travail d'un commun accord. Par le même courrier, il fut exhorté à signer un troisième document reprenant les mêmes conditions que la deuxième transaction et il fut informé qu'à défaut de signature de sa part, la procédure de licenciement serait engagée. Le même courrier contenait également une convocation à un entretien préalable de licenciement.

Il exposa que par courrier du 19 mars 2007, il a fait part à la S.A. A qu'il ne signerait pas la nouvelle convention au motif qu'il n'avait pas participé à son élaboration.

Il précisa qu'en date du 21 mars 2007, un entretien préalable a eu lieu et que suivant courrier daté du 26 mars 2007, il fut licencié avec préavis avec effet au 31 mai 2007.

La S.A. A fit plaider qu'il est exact qu'un arrangement transactionnel fut conclu entre parties le 27 juillet 2006 prévoyant une résiliation d'un commun accord des relations de travail avec effet au 31 décembre 2007 en cas d'évaluation négative des compétences professionnelles d'B en mars 2007, mais que cette transaction n'a pas été respectée par B qui n'a pas accepté l'évaluation négative et qui a refusé de signer une nouvelle convention reprenant exactement les mêmes conditions que la transaction précédente. Elle en conclut qu'B ne respecterait pas ses engagements pris lors de la transaction du 27 juillet 2006 et estima avoir été en droit suivant l'article 1134-2 du code civil de suspendre l'exécution de ses obligations et de procéder au licenciement.

Par jugement rendu contradictoirement le 25 février 2008, le tribunal du travail, décidant que le salarié n'avait pas commis de faute justifiant son licenciement, a déclaré abusif le licenciement et sursis à statuer quant à l'indemnisation.

Par exploit d'huissier du 25 avril 2008, la S.A. A a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

Elle demande à la Cour de le réformer, de constater que l'intimé a remis en cause la convention du 27 juillet 2006 et qu'il a été régulièrement licencié à cause de sa conduite fautive.

A l'appui de son recours, la société appelante expose :
« Dans les motifs de la décision a quo, le premier juge avait à juste titre estimé "qu'afin de toiser la question de la régularité du licenciement en question, il y a dès lors lieu d'analyser en l'espèce s'il est prouvé par la société anonyme A qu'B a commis une faute en dehors de ses prétendues incompétences professionnelles, permettant dès lors le recours à la mesure du licenciement avec préavis par l'employeur malgré la convention du 27 juillet 2006".
Le premier juge aurait donc dû examiner, comme il l'avait annoncé dans les premiers considérants de sa décision, si les motifs du licenciement du 26 mars 2007 étaient fondés sur une faute " autre "qu'une faute résultant d'insuffisances professionnelles.
Il résulte pourtant des motifs de la décision a quo que le premier juge n'a manifestement pas procédé à cet examen.
En effet, il ne résulte pas des motifs du jugement a quo que le premier juge aurait vérifié si les motifs invoqués à la base du licenciement se réfèrent à une insuffisance professionnelle du salarié ou s'ils se réfèrent à une "autre" faute du salarié.

Il ne résulte pas des motifs du jugement a quo que le tribunal aurait vérifié si les motifs invoqués par l'employeur à la base du licenciement étaient conformes à l'article L.124-11 du code du travail.
En l'espèce, il résulte des motifs du jugement a quo que le tribunal s'est simplement limité à "utiliser" le raisonnement élaboré sur base de l'article 1134-2 du code civil pour conclure que le licenciement était abusif.
L'article 1134-2 du code civil ne permet pas au tribunal du travail de justifier légalement la décision pour laquelle il déclare abusif le licenciement intervenu.
C'est donc sur base d'un fondement légal erroné que le juge arrive à la conclusion que le licenciement en cause était abusif.
Le jugement du 25 février 2008 est dès lors entaché d'illégalité et doit partant être annulé. »

A titre subsidiaire, l'appelante soutient que les juges de première instance ont mal apprécié les faits.

Elle expose que « contrairement à ce que laissent sous-entendre les termes du jugement a quo, A n'a pas licencié B simplement parce qu'il refusait de signer le document intitulé "résiliation d'un commun accord" joint à la lettre envoyée le 14 mars 2007 par l'employeur.
La décision de procéder au licenciement d'B a été provoquée par la conduite fautive adoptée par le salarié suite à l'évaluation négative dont il a fait l'objet à l'issue de la période de 6 mois passée au sein de la division "Formation".
Le licenciement est donc basé sur une faute "autre" qu'une faute résultant d'insuffisances professionnelles du salarié.
L'employeur était dès lors en droit de procéder au licenciement d'B sur base de motifs de cette nature malgré la convention du 27 juillet 2006. »

Elle offre de prouver la conduite fautive de l'intimé.

B demande la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs.

Il souligne qu'en procédant au licenciement avec préavis malgré la transaction signée entre les parties, la société A a commis une faute ; qu'en effet, d'après les termes de l'accord entre les parties il n'y aurait pas de licenciement mais une rupture conventionnelle du contrat de l'intimé, si son évaluation ne donnait pas satisfaction aux dirigeants.

Il fait remarquer cependant que, si c'est à juste titre que le licenciement a été déclaré abusif, c'est à tort que le tribunal a estimé qu'en principe un licenciement avec préavis était possible dans le présent cas d'espèce, eu égard à la transaction conclue ; qu'en effet, la société A n'aurait pu licencier l'intimé que si celui-ci avait commis une faute grave ; que dès lors, la société ne pouvait procéder qu'au

licenciement avec effet immédiat en cas de faute grave, mais non pas à un licenciement avec préavis ; que la société A aurait dû, comme elle s'y était engagée, résilier le contrat d'un commun accord et dispenser l'intimé de prester son travail.

Quant à l'appréciation des faits par le tribunal, l'intimé expose que le tribunal a justifié sa décision de déclarer le licenciement abusif en se basant sur la violation par la société A de la transaction signée entre les parties ; que dès lors, un examen des motifs soumis par la société A était superflu ; que même si le tribunal avait dû procéder à une telle appréciation, la décision aurait été la même ; que la société A a, en acceptant de signer une résiliation d'un commun accord, renoncé à son droit de licencier l'intimé pour des prétendues insuffisances professionnelles.

Il conclut que l'offre de preuve de la partie appelante concernant ces soi-disant faits liés à la conduite de l'intimé n'a aucune pertinence, alors que ces faits ne constitueraient pas des motifs réels et sérieux de licenciement, et, n'ayant pas été invoqués dans la lettre de motifs, ils ne pourraient plus l'être en cours d'instance et certainement pas en appel.

Il échet de rappeler que le 20 avril 2006, les deux parties avaient signé une « résiliation d'un commun accord » du contrat de travail d'B aux termes duquel une prime de sortie de 532.451,34 € serait versée au salarié, mettant fin à tout litige né ou à naître entre parties.

Lors des débats de première instance, B a déclaré renoncer à se prévaloir de cette convention jusqu'à l'issue de la procédure pénale relative à cette convention arguée de faux par l'employeur. Cette renonciation est réitérée par l'intimé en instance d'appel.

Force est d'ailleurs de constater que l'« Accord » du 27 juillet 2006 régle tous les problèmes existant entre parties à la même date, sans aucune allusion à la convention du 20 avril 2006, de sorte que cette dernière doit être supposée modifiée, voire annulée par le nouvel accord.

D'autre part, l'accord en question contient la stipulation suivante :
« Pendant le mois de mars 2007, une évaluation motivée des compétences professionnelles du salarié sera faite. Elle portera sur la période du 1er septembre 2006 au 28 février 2007. Elle sera effectuée par son supérieur Monsieur C et confirmée par Monsieur D. »

Il en découle clairement que le salarié s'est engagé, en signant cet accord, à accepter le résultat de l'évaluation faite par les dénommés C et D et à se conformer aux conséquences prévues tant pour le cas où l'évaluation serait positive que pour celui où elle serait négative.

Le résultat de l'évaluation a été confirmé à B par e-mail des dénommés E, C et D en date du 14 mars 2007.

Loin d'accepter l'évaluation, B a envoyé le même jour un courrier électronique à ses supérieurs dans lequel il écrit :
« (…) Je suis attéré par l'entrevue de ce jour que je synthétise comme suit :
Je reçois un rendez-vou chez M. F pour continuer la discussion commencée la semaine dernière (…), je suis reçu par E et M. F qui me disent :

1. Nous représentons D et C
2. Nous avons l'évaluation formelle d'Antonelli et elle est négative
3. Il n'y a aucune autre alternative pour toi à l'intérieur du Groupe A
4. Suite à l'accord du 26 juillet 2006, à « partir de demain et même de ce soir, tu es dispensé de toute prestation de travail, par conséquent, il t'est interdit de venir au bureau ».

Mes commentaires à ce sujet sont les suivants : (…)
Jusqu'à votre communication en ce sens (…) jusqu'à l'arrivée en mon domicile des lettres officielles, je viendrai au bureau, conscient du risque d'une sanction (?) ou de le trouver fermé à clef. »

Il résulte de cet écrit que non seulement l'intimé refusait d'accepter l'évaluation convenue, mais qu'il solllicitait une prise de position écrite, à savoir des « lettres officielles ».

Le refus de l'intimé d'accepter l'évaluation et l'application automatique de la convention du 27 juillet 2006 résulte encore de son courrier recommandé du 19 mars 2007 aux termes duquel il désire non seulement rediscuter les conditions de son départ, mais demande clairement l'application du prétendu accord du 20 avril 2006, auquel renvoie d'ailleurs également le courrier de Maître SCHANEN du 30 mars 2007.

Il échet de décider, en partant du refus d'B d'accepter l'évaluation convenue, que la S.A. A pouvait valablement, dans l'unique but de faire respecter l'accord du 27 juillet 2006, demander à l'intimé de signer la convention annexée à la lettre du 14 mars 2007, cela bien entendu à condition que le contenu de cette nouvelle convention corresponde à celui de l'accord du 27 juillet 2006.

Dans l'hypothèse d'une évaluation négative, l'accord du 27 juillet 2006 prévoyait la résiliation d'un commun accord du contrat de travail du salarié au 31 décembre 2007, en lui accordant les avantages suivants :

1. pleine application du contrat de travail jusqu'au 31 décembre 2007 ;
2. paiement d'une indemnité brute de départ de 3 mois, soit 20.800 € ;
3. renonciation par l'employeur et du salarié de la prestation de la période de préavis ;

4. possibilité de dispenser le salarié de toute prestation entre mars 2007 et décembre 2007 ;
5. rachat par la société de la voiture de fonction d'B à la société de leasing et cession gratuite au salarié ;
6. paiement, au plus tard le 31 janvier 2008, d'un montant maximum de 40.000 € nets à B relatif au crédit d'impôt et de TVA dû à l'ETAT, en cas de vente de sa maison d'habitation.

Il découle de la lecture de la proposition de résiliation d'un commun accord annexée à la lettre du 14 mars 2007 que tous ces avantages sans exception se retrouvent dans la nouvelle proposition.

Il faut en déduire que le but recherché par l'employeur n'était autre que d'amener le salarié à respecter l'engagement pris le 27 juillet 2006 et à partir de l'entreprise sans faire d'autres difficultés.

Le salarié n'avait par conséquent aucun motif légitime de refuser d'accepter l'évaluation ou de signer la convention proposée.

Les juges de première instance ont d'ailleurs souligné l'inconséquence du comportement d'B, sans pour autant en tirer les conséquences qui s'imposaient.

Ainsi, ils notent « que la seule obligation incombant à B suivant la convention du 27 juillet 2006 au mois de mars 2006 était, en cas d'évaluation négative, de se plier à une dispense de travail éventuellement accordée par la société anonyme A à cette date (article 4 de la convention).
Il est exact qu'Ba essayé d'apporter des nuances à l'évaluation négative lui attribuée et a manifesté son désaccord avec la procédure suivie tel qu'en témoigne son e-mail du 14 mars 2007 à 15.44 heures (pièce no. 9bis de la farde de pièce de Maître Dessoy).
C'est à bon droit que la société employeuse a rappelé sa position par e-mail du 14 mars 2007. »

Il en découle que c'est à raison que la S.A. A invoque l'article 1134-2 du code civil qui dispose que lorsqu'une des parties à une convention reste en défaut d'exécuter une des obligations à sa charge, l'autre partie peut suspendre l'exécution de sa propre obligation.

Le refus par B d'accepter l'évaluation et d'exécuter la convention du 27 juillet 2006 constitue une faute indépendante de sa prétendue incompétence professionnelle.

Cette faute a ainsi permis à l'employeur de considérer la convention du 27 juillet 2006 comme résiliée par le salarié.

Cette convention étant résiliée, l'employeur avait retrouvé le droit de licencier le salarié, même pour incompétence professionnelle, d'ailleurs avérée en cause par suite de l'évaluation récente négative.

Il convient de noter que le salarié n'a jamais demandé les motifs du licenciement.

Il échet de conclure des développements qui précèdent que l'appel est fondé et que le licenciement avec préavis d'Best à déclarer justifié.

Les demandes de l'intimé sont partant à déclarer non fondées.

La S.A. A sollicite une indemnité de procédure de 2.500 €.

B demande une indemnité de procédure de 3.000 € pour chaque instance.

Ces demandes sont à rejeter, aucune des parties n'établissant en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés non compris dans les dépens.

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,

reçoit l'appel,

le déclare fondé,

réformant :

déclare justifié le licenciement avec préavis d'B,

rejette les demandes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne B aux frais et dépens des deux instances et ordonne la distraction de ceux de l'instance d'appel au profit de Maître Catherine DESSOY, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.