Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du premier mars deux mille douze.

Numéro 35605 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 D-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Alex MERTZIG de Diekirch du 29 décembre 2009,

comparant par Maître Gaston VOGEL, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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

intimée aux fins du susdit exploit MERTZIG,

comparant par Maître Louis BERNS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 25 octobre 2011.

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

Par requête déposée le 6 octobre 2008, A a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg son ancien employeur, la société anonyme B pour lui réclamer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de 23.566,18 € à titre de dommage matériel et de 15.000 € à titre de dommage moral, ces montants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

A l'appui de sa requête introductive d'instance, A exposa qu'il était au service de la défenderesse suivant contrat de travail avec effet au 1er avril 2003, mais avec une ancienneté au 1er février 1998, en qualité de « program manager » et qu'il a été informé le 19 mai 2008 qu'il n'y avait plus de travail pour lui.

Il aurait été licencié oralement avec effet immédiat le 30 mai 2008.

Ensuite, il se serait vu notifier son licenciement avec préavis de six mois suivant courrier recommandé du 11 juin 2008.

La défenderesse B contesta avoir licencié oralement le requérant ; pour le surplus, elle soutint que le licenciement serait régulier et justifié au vu des motifs précis contenus dans la lettre de motivation ; elle contesta en ordre subsidiaire les montants réclamés à titre de préjudices matériel et moral.

Par jugement rendu contradictoirement le 9 novembre 2009, le tribunal du travail a dit que le licenciement oral n'était pas établi, que le licenciement du 11 juin 2008 était justifié, et il a débouté A de ses demandes.

Par exploit d'huissier du 29 décembre 2009, A a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

Il demande à la Cour de le réformer, de dire qu'il y a eu licenciement abusif et de lui allouer une somme de 99.949,20 €, outre les intérêts.

La S.A. B demande la confirmation du jugement entrepris.

Quant à l'existence d'un licenciement oral

A offre de prouver par toute voie de droit qu'il a été licencié oralement le 19 mai 2008 sinon le 30 mai 2008.

La société intimée demande le rejet de cette offre de preuve comme étant non concluante, imprécise et dénuée de toute pertinence.

L'acte d'appel contient à ce sujet uniquement la phrase : « admettre l'appelant à prouver par toute voie de droit qu'il a été licencié oralement en date du 19 mai 2008 sinon du 30 mai 2008. »

Le licenciement oral n'étant ni établi ni même correctement offert en preuve, l'appelant a été à juste titre débouté de ce chef de sa demande.

Pour être complet et à supposer que l'offre de preuve afférente présentée en première instance soit reprise par l'acte d'appel, il échet de constater qu'elle manque de toute précision quant au contexte et aux paroles qui auraient été prononcées, de sorte que le jugement entrepris est à confirmer par adoption des motifs en ce qu'il l'a rejetée pour défaut de pertinence et de précision.

Quant au licenciement écrit du 11 juin 2008

Quant à la précision des motifs

L'appelant fait plaider que ce serait à tort que le tribunal a estimé que les motifs figurant sous les points 1) b, 2), 3) et 6) répondraient au critère de précision requis par la loi ; qu'en effet, aucun de ces motifs n'énoncerait précisément la faute et sa conséquence qui serait de nature à justifier le licenciement ; qu'énoncer simplement des faits, aussi précis soient-ils, ne permettrait pas d'emblée d'apprécier le caractère sérieux d'un licenciement s'ils sont muets sur les conséquences dommageables qu'ils auraient entraînées pour l'employeur.

La société intimée y oppose que les motifs fournis à l'appui du licenciement répondent parfaitement à ces exigences de précision ; que l'appelant ne pouvait se méprendre sur les raisons de son licenciement, alors que la lettre de motivation fait état de nombreux reproches formulés à son encontre, tout en spécifiant l'impact déterminant de ses fautes sur son activité et les clients d'B. et le refus obstiné de l'appelant de trouver une solution à ces nombreux problèmes liés à l'exécution de son contrat de travail.

Elle affirme que les motifs du licenciement, contenus et décrits de façon particulièrement détaillée dans la lettre de motivation peuvent être exposés comme suit :

a) défaut de performance et nombreux manquements professionnels
b) défaut de feed-back
c) gestion catastrophique du travail
d) critiques des clients
e) incapacité à gérer une équipe
f) problèmes de communication
g) refus de toute remise en cause personnelle

Elle expose qu'il serait impossible pour un employeur, persuadé par des éléments concrets, que les performances du salarié ne correspondent pas à ses attentes légitimes, de maintenir les relations de travail avec un salarié qui ne tolère aucune critique et remise en cause de sa personne et qui, face à toute initiative constructive de l'employeur, refuse toute discussion constructive et quitte même tout simplement la salle de discussions en se limitant à menacer son employeur de faire intervenir son avocat ; qu'on voit mal comment une telle relation de travail aurait pu se poursuivre normalement.

La Cour constate que le jugement de première instance contient une motivation fouillée étendue sur quatre pages aux termes de laquelle le tribunal du travail est arrivé à la conclusion que les fautes énoncées sub 1b), 2), 3) et 6) répondent aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

La Cour fait sienne cette motivation qui répond correctement et exhaustivement aux moyens des parties produits tant en première instance qu'en appel.

Le jugement entrepris est partant à confirmer sur ce point.

Quant à la réalité des motifs

L'appelant critique le tribunal du travail en ce qu'il a, pour estimer que le motif 6) – refus de trouver une solution – était suffisamment sérieux pour justifier le licenciement, dû nécessairement conclure que les solutions proposées par l'employeur étaient justifiées et que le salarié n'était pas en droit de les refuser.

Selon la société intimée, les motifs du licenciement résultent à suffisance de droits des pièces versées en cause par elle ; subsidiairement, au cas où la Cour devait estimer que la réalité des motifs à la base du licenciement ne résultait pas à

suffisance de droit de ces pièces, elle formule une offre de preuve reprenant le texte intégral de la lettre de motivation du licenciement.

La S.A. B conteste les montants réclamés par A, tant en ce qui concerne le principe que le quantum.

Il résulte des pièces versées en cause que tous les reproches adressés par la S.A. B à l'appelant ont fait l'objet d'une réunion d'évaluation trimestrielle en date du 28 mai 2008 qui avait pour but de discuter de ses mauvaises performances et pour essayer de trouver des solutions.

Il résulte des rapports de cette réunion que A n'a pas accepté de suivre un PIP (Performance improvement Plan), ni d'avoir une mauvaise évaluation mais a parlé de contacter un avocat et qu'il n'a pas non plus envisagé l'opportunité de prendre de nouvelles responsabilités dans l'équipe C, mais à quitté la réunion.

Le tribunal du travail a relevé à juste titre que l'employeur étant maître de l'organisation de son entreprise, était en droit d'affecter l'appelant à la direction d'une autre équipe.

La Cour se rallie à la motivation des juges de première instance tant en ce qui concerne la réalité et le bien-fondé des motifs du licenciement dont le caractère de précision suffisant a été retenu, que notamment en ce qui concerne les conséquences à tirer du comportement de l'appelant lors de la réunion d'évaluation du 28 mai 2008.

Le tribunal a ainsi correctement retenu que le refus de toute remise en cause, de tout travail sur soi, malgré les déficiences professionnelles d'ores et déjà établies, est un motif sérieux de licenciement, même pour un salarié ayant une ancienneté de service de dix ans.

Le jugement entrepris est par conséquent à confirmer par adoption des motifs en ce qu'il a déclaré le licenciement avec préavis justifié et débouté A de ses demandes indemnitaires.

A et la S.A. B sollicitent chacun une indemnité de procédure de 2.500 €.

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 non fondé,

confirme le jugement déféré,

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

condamne A aux frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Louis BERNS, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.