Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-deux mars deux mille douze.

Numéro 33674 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 L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 9 mai 2008,

comparant par Maître Roland ASSA, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

le CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG, établissement public, établi et ayant son siège social à L-1210 Luxembourg, 4, rue Barblé, représenté par sa commission administrative actuellement en fonctions,

intimé aux fins du susdit exploit ENGEL,

comparant par Maître Jean KAUFFMAN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 9 novembre 2011.

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

Par requête du 6 novembre 2007, le Priv.Doz. Dr. A a fait convoquer le CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir dire nul, sinon irrégulier et abusif son licenciement avec préavis du 6 juillet 2007 et s'entendre condamner à lui payer les montants de 53 864,46 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 17 954,82 € à titre d'indemnité de départ, de 114 800 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel et de 25 000 € pour préjudice moral.

Le docteur A a été engagé par le CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG comme médecin hospitalier le 1er septembre 2002 et a été nommé chef du service neurochirurgie à partir du 30 janvier 2004.

Un jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 11 avril 2008 a déclaré nulle et de nul effet la clause compromissoire stipulée à l'article 16 du contrat de travail du 3 juillet 2002, s'est déclaré compétent pour statuer sur la demande du docteur A, a dit le licenciement du 6 juillet 2007 régulier et justifié et condamné le CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG à payer au docteur A les sommes de 32 664,46 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 17 954,82 € à titre d'indemnité de départ et de 4 409 € du chef d'une indemnité de congé et a débouté le docteur A pour le surplus de sa demande.

Par exploit du 9 mai 2008, le docteur A a régulièrement relevé appel du jugement du 11 avril 2008 et demande de le réformer.

En ordre principal, le docteur A demande de voir déclarer nul et de nul effet son licenciement du fait du non respect des procédures préalables de l'article 14 et de l'article 16 du contrat d'emploi ;
subsidiairement, il demande de dire l'appel fondé et justifié quant au fond ;
de dire que dans les motifs du licenciement, à défaut de faute professionnelle, ne figure aucun reproche visant l'exercice de sa profession de médecin hospitalier contractuel ;
de dire qu'en considération des caractéristiques de l'exercice de cette profession telle que régie par le règlement général et tel qu'il est interprété par l'intimé, les motifs avancés à la base du licenciement, à les supposer établis, ne justifient pas un licenciement en qualité de médecin hospitalier;

de dire que les difficultés litigieuses et leur évolution sont la résultante directe, nécessaire et inévitable des manquements fautifs de la direction par rapport aux obligations découlant à sa charge des mission et fonction conférées par l'intimé à l'appelant, des carences, des manœuvres, abstentions et refus des organes directionnels compétents de l'hôpital d'assumer leurs propres responsabilités directionnelles ;
de déclarer le licenciement abusif et de condamner l'intimé à réparer le préjudice résultant du licenciement ;
dans un ordre plus subsidiaire, de condamner l'intimé à payer à l'appelant aux termes de l'article 124-12 (3) du code du travail une indemnité complémentaire d'un mois de salaire, soit 17.954,82 € ;
de condamner l'intimé à payer à l'appelant à titre de dommages et intérêts du chef du licenciement abusif le montant de 3.012.273,60 €, avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde ;
de condamner l'intimé à payer à l'appelant en vertu de l'article 240 du nouveau code de procédure civile le montant de 15.000 €. »

Cet appel est à déclarer recevable, ayant été relevé dans les forme et délai de la loi.

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit de l'exposé détaillé et complet qu'en ont fait les juges de première instance ainsi que des conclusions extensives échangées par les parties en instance d'appel.

Le docteur A, concernant la clause compromissoire stipulée à l'article 16 du contrat de travail, demande de réformer les juges de première instance en ce qu'ils ont conclu à un conflit d'attribution entre ladite stipulation contractuelle et l'article 27 du nouveau code de procédure civile.

Il convient de relever que quant à la compétence des juridictions du travail, les juges de première instance ont fait une correcte appréciation en droit de l'article 16 du contrat de travail en qualifiant la clause y stipulée de clause compromissoire et en la déclarant nulle comme dérogeant à la compétence d'attribution de la juridiction du travail et c'est à juste titre, pour des motifs que la Cour adopte, qu'il se sont déclarés compétents.

Le docteur A soulève la question de l'irrégularité du licenciement et fait valoir qu'il résulte du contrat d'emploi à la base de la relation entre parties qu'au cas où le comportement professionnel du médecin donne lieu à des reproches, toute décision de la Commission administrative doit être précédée d'une instruction par une commission ad hoc. Cette mesure, impérative, imposerait à l'employeur en faveur du salarié le bénéfice d'une instruction contradictoire, qui n'aurait pas eu lieu en l'espèce, d'où la violation d'une disposition protectrice contractuelle essentielle à la préservation des équilibres en présence.

Il fait valoir qu'aux termes des articles 13 et 14 du contrat de travail la Commission administrative était obligée à passer par le préalable d'une commission de conciliation et qu'en vertu de l'article 1134 du code civil, le contrat fait la loi des parties et doit être exécuté de bonne foi. Le non respect de dispositions essentielles pour la protection de la situation de la partie la plus faible en matière de contrat de travail devrait être sanctionné par la nullité de la procédure de licenciement.

Les juges de première instance se seraient référés à tort à l'article L.124-12, paragraphe (3) du code du travail prévoyant en cas de violation d'une formalité substantielle, l'adjudication d'une indemnité au cas où ils viendraient à la conclusion que le licenciement ne serait pas abusif au fond.

II conviendrait de considérer que cette disposition s'inscrit dans le cadre de la réglementation légale des formalités du licenciement et qu'elle ne peut être étendue à des stipulations conventionnelles destinées à conférer des garanties de défense, d'objectivité et d'équité supérieures au seul bénéfice du salarié, telles que spécifiées par les articles 14 et 16 du contrat de travail.

L'engagement de l'employeur d'instituer avant toute sanction et tout autre progrès une commission ad hoc appelée à prendre une décision interne préalable devrait être qualifié de condition relevant du fond contractuel privé et se situerait dès lors en dehors du champ régi par l'article L.124-12.(3) du code du travail.

Subsidiairement, le docteur A demande de lui adjuger une indemnité complémentaire correspondant à un mois de salaire pour irrégularité formelle du licenciement, cette dernière étant de droit en vertu des termes formels de l'article L.124-12 (3) du code du travail.

Les juges de première instance ont dit que « les articles 13 et 14 du contrat de travail du requérant instituent une procédure particulière de licenciement. La défenderesse est tenue de respecter cette procédure qui constitue une garantie supplémentaire pour le requérant.

En l'espèce, le licenciement a été prononcé par la Commission administrative et a été approuvé par le Ministre de la Santé, c'est-à-dire conformément à l'article 5.9 du règlement général du CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG ainsi qu'au dernier alinéa de l'article 14 du contrat de travail. Cependant, la Commission administrative a procédé au licenciement sans qu'une commission ad hoc ait été désignée préalablement.

A supposer que le non respect de la désignation préalable d'une commission ad hoc constitue une irrégularité formelle de la résiliation du contrat de travail intervenue à l'égard du requérant, il convient de souligner qu'aux termes de l'article L. 124-12. paragraphe (3) du code du travail, en cas de violation d'une formalité substantielle

en droit du travail, il est prévu ce qui suit : *« La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser une indemnité .... ».*

Il s'impose donc de constater qu'en cas d'une irrégularité formelle, même substantielle, établie, le code du travail ne prévoit pas la nullité de la procédure de licenciement, mais une indemnité, c'est-à-dire des dommages-intérêts.

En l'espèce, …, le requérant demande … la nullité de toute la procédure de licenciement. »

C'est à juste titre, pour des motifs que la Cour adopte, que les juges de première instance ont conclu qu'au « regard des dispositions de l'article L 124-12 (3) du code du travail, dérogatoires au droit commun, la demande en nullité de la procédure de licenciement du requérant est à rejeter ».

Quant à sa fonction de chef de service, le docteur A fait valoir qu'au titre de ses fonctions comme médecin hospitalier et comme médecin spécialiste en neurochirurgie, il relevait des règles protectrices du droit du travail, tandis qu'au titre des missions lui confiées pour réformer, réorganiser et développer le service de neurochirurgie et en qualité de chef de service, il était un mandataire révocable ad nutum en vertu des règles régissant la matière du mandat.

L'existence d'un mandat d'organisateur et de réorganisateur parallèlement à ses fonctions de chirurgien lui confié par la Commission administrative de l'hôpital, aurait pour conséquence qu'en tant que mandataire, il relèverait, quant à ses engagements, à ses attributions, à l'exercice de son mandat, et à la fin, à la reddition de ses comptes, de l'organe qui l'a mandaté, soit au niveau du CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG, non pas de l'autorité du directeur général, mais de celle de la Commission administrative de l'hôpital et serait soustrait, quant à l'exécution de son mandat et à la reddition de compte qui s'y rattache, à l'autorité hiérarchique et au lien de subordination à l'organe directeur au niveau de la gérance du CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG. En qualité de mandataire il aurait l'obligation et le droit de rendre compte à l'organe institutionnel dont il relève.

Le docteur A conclut que dans le cas d'une éventuelle faute commise par lui dans le cadre de sa fonction de chef de service, il relèverait de la Commission administrative du CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG et cette éventuelle faute ne pourrait pas lui être reprochée dans le cadre du licenciement ayant sa cause dans le contrat de travail et le tribunal du travail serait incompétent pour y statuer.

En l'espèce, la Cour ne peut déceler un mandat dans le chef du docteur A lui conféré par la Commission administrative du CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG comparable au mandat d'un administrateur dans une société anonyme qui relève du conseil d'administration ni à un mandat tout court en vertu de l'article 1984 et suivants du code civil. Bien au contraire, le docteur A a été nommé à la fonction de chef de service du service de neurochirurgie accessoirement à sa fonction de médecin hospitalier dans le cadre de son contrat de travail. Les juridictions du travail sont, en conséquence, compétentes pour statuer sur l'ensemble des reproches formulées à l'encontre du docteur A dans le cadre du licenciement du 6 juillet 2007.

Le docteur A fait encore valoir que d'une part, il bénéficiait d'un contrat de travail en qualité de médecin hospitalier et que d'autre part, il avait été chargé d'une mission de réorganisation médicale du service de neurochirurgie et nommé par la suite chef du service de neurochirurgie du CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG.

L'intégralité des reproches formulés à sa charge viserait uniquement la mission de réorganisation et celle de chef de service et aucun reproche ne pourrait lui être fait dans sa qualité de médecin hospitalier, les juges de première instance ayant relevé qu'il est un très bon neurochirurgien, qui est dévoué à sa profession et qui était dévoué à sa mission.

Il s'ensuivrait que la motivation litigieuse du licenciement aurait éventuellement pu conduire à relever le docteur A de ses missions de réorganisation et de chef de service par une décision de l'organe compétent, mais était insuffisante pour justifier une rupture du contrat de travail de médecin hospitalier.

La résiliation du contrat de travail serait partant intervenue sans motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite de l'appelant dans les fonctions lui attribuées dans son contrat de travail comme médecin hospitalier. Aussi les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'exigeaient pas, au vu de l'organisation de la profession de médecin, la rupture du contrat de travail litigieux.

La Cour retient qu'en l'espèce, au regard du contrat de travail régissant les relations des deux parties, les fonctions de chef de service du service neurochirurgie et de médecin hospitalier sont indissociables et qu'il n'y pas lieu, pour l'appréciation du caractère réel et sérieux de la motivation du licenciement, d'analyser à part d'éventuelles fautes commises comme chef de service ou comme médecin hospitalier.

Le docteur A fait valoir que son licenciement était déjà acquis au niveau de la direction du CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG dès la moitié de l'année 2006, avant la convocation à l'entretien préalable que le législateur a voulu préalable au licenciement et en violation de l'article L.124-2 du code du travail.

La décision de licencier qui s'est exprimée par la lettre de licenciement du 6 juillet 2007 serait viciée en vertu du principe non bis in idem et conduirait à l'anéantissement, avec toutes les conséquences de droit, du licenciement du 6 juillet 2007.

La Cour retient à cet effet le principe que le licenciement est irrévocable tant à l'égard de l'employeur que du salarié par la mise à la poste ou remise en mains propres de la lettre de licenciement conformément à l'article L.124-3 du code du travail. Toute décision de licenciement ou autre non portée à la connaissance du salarié, prise par l'employeur avant la date du licenciement effectif, n'est d'aucune valeur et n'a aucune incidence sur le licenciement intervenu conformément à l'article L.124-3.

Quant à la valeur de « l'initiative de la direction du 20 décembre 2006 » dans le cadre du licenciement du docteur A, la Cour renvoie à la motivation du premier jugement qu'elle fait sienne.

La Cour entend, avant de se prononcer sur le fond de l'affaire, préciser qu'elle ne prendra pas en considération des éléments de la procédure pénale entre le docteur A et les docteurs B, C et D, procédure dans laquelle le CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG n'était ni partie ni mis en cause et qui lui est partant étrangère. Les dépositions des témoins et les déclarations des parties intervenues dans cette procédure ne lui sont pas opposables, n'ayant pas pu formuler en temps utile des observations ou demander des éclaircissements.

Quant aux motifs du licenciement tels que décrits dans la lettre de motivation, la Cour relève de prime abord qu'il ne lui appartient pas d'examiner et d'analyser le bon fonctionnement ou éventuel dysfonctionnement du ou des services ou de l'administration du CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG, avant l'entrée en services du docteur A ni les causes d'un éventuel dysfonctionnement, ni de se prononcer d'une façon ou d'une autre sur les approches médicales du docteur A ou d'autres médecins du service de neurochirurgie ni d'examiner ou de critiquer l'organisation ou l'aménagement du service de neurochirurgie et ses relations avec d'autres services du CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG.

La Cour tient à souligner qu'elle n'entend pas mettre en cause les facultés professionnelles en tant que médecin du docteur A et retient que les juges de première instance ont à juste titre constaté que le docteur A « est sans conteste un

très bon neurochirurgien, qui est dévoué à sa profession et qui était dévoué à sa mission ».

Le CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG a soutenu la thèse que le chef d'entreprise seul responsable du risque assumé bénéficiait corrélativement du pouvoir de direction interne.

Il convient de préciser en l'espèce, que le licenciement du docteur A n'est pas intervenu dans le cadre d'une réorganisation ou restructuration du service du CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG ni pour des motifs économiques, mais pour des faits inhérents à la personne du docteur A et ayant trait au fonctionnement du service dont il était responsable.

Le docteur A avait en première instance critiqué la lettre de motivation pour être imprécise.

En cas de licenciement avec préavis, en vertu de l'article L.124-5.(2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

C'est à juste titre que les juges de première instance ont écarté pour imprécision le point III « Exécution du travail ». C'est encore à juste titre qu'ils ont déclaré suffisamment précis les points I et II de la lettre de motivation.

Le CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG affirme que c'est essentiellement une question d'incompatibilité d'humeur qui a conduit à la mesure de séparation avec le docteur A.

Sans vouloir rechercher une quelconque responsabilité ou imputabilité au docteur A ou à d'autres médecins du service de neurochirurgie ou à des médecins d'autres services du CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG, la Cour constate, et cela est documenté par les correspondances énumérées dans la lettre de motivation et résulte encore des pièces versées par les deux parties, que le fonctionnement du service de neurochirurgie était gravement perturbé voire entièrement mis en cause par une profonde mésintelligence, voire une brouille irréparable entre les différents protagonistes du service neurochirurgie voire d'autres services.

La Cour relève à cet effet que c'est particulièrement à juste titre que les juges de première instance ont dit que :
« Le tribunal ne peut donc que constater qu'il existait une mésentente entre le requérant et de nombreux intervenants, dont notamment l'ensemble des neurochirurgiens, que cette mésentente revêtait une certaine gravité, étant donné

que les éléments du dossier montrent qu'on ne pouvait plus compter sur une collaboration efficace et normale entre le requérant et les membres de son équipe, de sorte que le bon fonctionnement du service de neurochirurgie était en péril, et que dès lors, cette mésentente grave constituait une cause réelle et sérieuse ».

Cette mésentente revêt un caractère d'autant plus grave dans le chef du docteur A du fait qu'il était chef du service de neurologie et, dans le cadre de sa mission, était amené à veiller au bon fonctionnement de son service, à coordonner ce service et à entretenir de bonnes relations avec d'autres services du CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG.

La Cour souligne encore que la mésintelligence entre le docteur A et les autres médecins revêt un caractère particulier puisque, intervenue en milieu hospitalier, dans un service où l'interaction entre les différents agents est cruciale et que tout dysfonctionnement, si minime qu'il soit, met en péril la santé des patients.

Cette mésintelligence généralisée et l'inaptitude du docteur A, en tant que chef du service, d'y remédier, constituent un motif réel et sérieux dans son chef pour justifier son licenciement avec préavis, même à supposer, comme l'affirme le docteur A, qu'une part de responsabilité incombe à la direction du CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG pour n'avoir pas, dès l'ingrès, fait bénéficier l'appelant de tout le support qu'il avait espéré.

Il convient dès lors de confirmer le jugement entrepris dans la mesure où il a déclaré le licenciement du docteur A régulier et l'a débouté de ses demandes en paiement de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral.

Il convient de rejeter la demande du docteur A en institution d'une expertise comme étant superfétatoire.

Le premier jugement est encore à confirmer par adoption des motifs en ce qu'il a condamné le CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG à payer au docteur A les montants de 32 664,46 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 17 954,82 € à titre d'indemnité de départ et de 4 409 € à titre d'indemnité de congé.

Le docteur A demande de lui adjuger une indemnité complémentaire correspondant à un mois de salaire pour irrégularité formelle du licenciement, cette dernière étant de droit en vertu des termes de l'article L.124-12.(3) du code du travail.

Bien que cette demande ne figure pas dans la requête introductive d'instance, le CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG ne s'y est pas formellement opposé au cas où le licenciement était déclaré régulier.

En effet, le non respect des articles 13 et 14 du contrat de travail et le fait que le CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG n'a pas suffi à l'obligation de passer, avant de prononcer le licenciement du docteur A, par le préalable d'une commission de conciliation, constituent une violation d'une formalité substantielle préalable au licenciement donnant droit à une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement.

Il convient dès lors de faire droit à cette demande et de condamner le CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG à payer au docteur A le montant de 17 954,82 € correspondant à un mois de salaire pour irrégularité formelle du licenciement.

Le docteur A réclame une indemnité de procédure de 15 000 €.

La demande de l'appelant en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée, étant donné que la partie déboutée de son action et devant assumer tous les dépens ne peut bénéficier des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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 dit non fondé et en déboute ;

confirme le jugement entrepris du 11 avril 2008 ;

condamne le CENTRE HOSPITALIER DE LUXEMBOURG à payer au docteur A le montant de 17 954,82 € correspondant à un mois de salaire pour irrégularité formelle du licenciement ;

rejette la demande de le docteur A sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne le docteur A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Jean KAUFFMAN sur son affirmation de droit.