Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-quatre mai deux mille douze

Numéro 36658 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller;
Roger LINDEN, premier conseiller;
Paul WAGNER, greffier;

Entre:

L.), demeurant à B-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 22 septembre 2010,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOC.1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit KURDYBAN,

comparant par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 5 novembre 2008, L.) a fait convoquer la société anonyme SOC.1.) devant le tribunal du travail de travail de Luxembourg pour lui réclamer des dommages-intérêts suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif. Par requête du 22 avril 2009, L.) a fait convoquer la société anonyme SOC.1.) S.A. aux mêmes fins.

Par jugement du 26 juin 2009, le tribunal du travail a déclaré irrecevable l'action dirigée contre la société SOC.1.). La société SOC.1.) S.A. a été admise à prouver par attestations testimoniales les reproches formulés à l'encontre de L.).

Par jugement du 2 juillet 2010, le licenciement avec préavis a été déclaré régulier et L.) a été débouté de sa demande.

L.) a interjeté appel par exploit d'huissier du 22 septembre 2010 tant contre le jugement du 26 juin 2009 que contre celui du 2 juillet 2010, ainsi que contre un jugement de rectification du 25 septembre 2009.

L.) a été engagé par la société SOC.1.) S.A. à partir du 15 septembre 2005 en tant que chef de projet/analyste, nommé au titre de directeur de projets le 3 octobre 2005 et au titre d'Operation Manager le 1er mars 2008.

Suite à un entretien préalable en date du 12 juin 2008, L.) a été licencié avec préavis le 19 juin 2008.

A sa demande, les motifs lui ont été communiqués le 24 juillet 2008.

L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir retenu que les griefs étaient indiqués avec suffisamment de précision. Les premiers juges ont analysés la lettre de motivation du 24 juillet 2008. Ils ont constaté qu'elle fait essentiellement état de l'incapacité de L.) d'organiser et de gérer son service. Il lui est reproché l'absence d'organisation opérationnelle de son équipe, l'absence de structuration de son équipe, des défaillances dans sa méthode de travail et dans la communication avec les responsables de son équipe et ses collaborateurs en général.

Les premiers juges sont venus à la conclusion que les motifs sont libellés avec suffisamment de précision pour être conformes aux critères de l'article L.124-5(2) du code du travail.

L'appelant fait valoir que les motifs sont vagues et imprécis et ne sont ni datés, ni détaillés, de sorte qu'il ne peut connaître les reproches qui lui sont faits, ni en rapporter la contre-preuve.

La lettre de motivation du 24 juillet 2008 fait état de différents faits datés qui appuient les reproches libellés. Lorsque les faits reprochés sont continus et répétitifs, la mention de la période sur laquelle ils s'étalent est suffisante.

La Cour renvoie à la motivation des premiers juges qu'elle fait sienne pour retenir que la lettre de motivation remplit les critères de précision de l'article L.124-5(2) du code du travail.

C'est également à juste titre que les premiers juges ont dit qu'à supposer que les divers manquements décrits dans la lettre de motivation soient établis, le licenciement pourrait reposer sur une cause légitime et qu'ils ont admis l'offre de preuve de l'employeur.

Il s'en suit que le jugement du 26 juin 2009 doit être confirmé par adoption des motifs des premiers juges.

Quant au fond, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir déclaré son licenciement avec préavis justifié.

Les parties sont en désaccord quant à la date de prise en fonction de d'Operation Manager de L.). Cette question est sans incidence sur le bienfondé des griefs invoqués. Il en est de même de l'argument de l'appelant qui affirme qu'une période de 3 mois est trop brève pour retenir une insuffisance professionnelle. En effet, il est constant en cause que L.) a brigué le poste en question et de ce fait il a dû se rendre compte des responsabilités liées à ces nouvelles fonctions. Le reproche de l'appelant qu'il n'y avait pas de « job description » doit également être rejeté, étant donné que l'employeur n'avait pris aucun engagement sur ce point.

Les premiers juges ont soigneusement analysés les différentes attestations versées par l'employeur et ils ont retenu que les faits libelles sub 1) de la lettre de motivation ont été établis à suffisance par les déclarations des témoins T.1.), T.2.), T.3.) et T.4.). La Cour renvoie à la motivation détaillée des premiers juges sur ce point.

En ce qui concerne les faits libellés sub 2), 3) et 4), c'est également à juste titre que les premiers juges ont dit qu'il résulte des attestations des témoins T.5.), T.2.), T.6.), T.7.) et T.8.) que l'appelant n'a pas bien structuré son équipe, qu'il s'opposait à l'embauche de nouveaux collaborateurs et que son style de communication autoritaire à l'égard de ses collaborateurs a suscité des plaintes. Ainsi le témoin T.4.) indique « Durant les mois d'avril et mai 2008, Monsieur L.) a refusé de recruter une ressource, « Microsoft ICT ». J'ai alors dû réaliser les projets vendus moi-même, ce qui m'a empêché, pendant cette période, d'effectuer ma fonction première de vente ».

La Cour renvoie aux déclarations des autres témoins transcrites dans le jugement du 2 juillet 2010.

En ce qui concerne les attestations testimoniales versées par l'appelant, celle du témoin T.9.), licencié également entretemps, est en contradiction flagrante avec le contenu de son e-mail du 5 juin 2008 qui relate tous les griefs à l'origine du licenciement de L.). En outre, ce témoin a signé la lettre de licenciement et la

lettre de motivation du licenciement. C'est partant à bon droit que les premiers juges ont dit qu'il faut considérer son attestation avec prudence.

Pour ce qui en est des deux autres attestations, elles sont vagues et imprécises et ne relatent pas à suffisance les faits survenus lors des nouvelles fonctions exercées par L.).

C'est à juste titre et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont retenu que les attestations versées par L.) ne contredisent pas les faits précis indiqués dans les attestations de l'intimée. La Cour fait encore sienne la motivation des premiers juges pour dire que l'employeur a réussi à prouver les reproches faits à L.) dans le cadre de l'exécution de son nouveau poste de travail et que ces reproches démontrent l'incapacité de l'appelant d'assumer ses nouvelles fonctions. La Cour se rallie à la motivation des premiers juges pour déclarer justifié le licenciement avec préavis du 19 juin 2008.

L'intimée a relevé appel incident pour se voir allouer une indemnité de procédure. C'est à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que cette demande a été rejetée. L'appel incident n'est partant pas fondé.

En instance d'appel, les deux parties concluent à l'allocation d'une indemnité de procédure. La demande de l'appelant n'est pas fondée, eu égard à l'issue du litige. Celle de l'intimée doit également être rejetée en l'absence de preuve de l'iniquité.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat chargé de la mise en état,

reçoit les appels ;

les dit non fondés ;

confirme la décision entreprise ;

rejette les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne l'appelant à tous les frais et dépens de l'instance d'appel.