Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du onze janvier deux mille seize

Numéro 41616 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
M. Serge THILL, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, premier conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

Mme A.), demeurant à D-(…),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Gilbert RUKAVINA de Diekirch du 1er septembre 2014,

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

et:

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte RUKAVINA,

comparaissant par Maître André MARC, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 29 mai 2013, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC1.), devant le tribunal du travail de Diekirch pour y voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 28 novembre 2012 et s'entendre condamner à lui payer 85.000 € et 20.000 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis, ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.000 €.

Par jugement du 4 juillet 2014, le tribunal du travail a déclaré le licenciement régulier et justifié, a rejeté les demandes d'A.) en indemnisation du préjudice matériel et moral et en allocation d'une indemnité de procédure. Il a condamné A.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 €, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier du 1er septembre 2014, A.) a régulièrement interjeté appel contre ce jugement, lui notifié le 22 juillet 2014, demandant, par réformation, à la Cour de dire que le licenciement tiré de l'insuffisance et de l'incompétence professionnelles d'A.) est en contradiction flagrante avec le paiement du bonus à l'expiration du préavis, de déclarer en conséquence le licenciement abusif. En ordre subsidiaire, elle demande à déclarer le licenciement abusif pour imprécision des motifs, sinon pour défaut de caractère réel et sérieux des motifs. Elle demande la condamnation de l'employeur à lui payer 61.583,04 € à titre de dommage matériel et 20.000 € à titre de dommage moral, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance et de 2.500 € pour l'instance d'appel. Elle demande encore la réformation du jugement entrepris quant à la condamnation en paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 € à l'employeur.

<u>La position des parties</u>

A.) expose avoir été aux services de la société anonyme SOC1.) depuis le 16 juin 2008 en qualité de « Human Resource Director Building Systems Business Area ». Elle a été licenciée avec un préavis de trois mois par lettre recommandée du 28 novembre 2012 avec dispense de prester son préavis. Suite à la demande des motifs du 30 novembre 2012, la société anonyme SOC1.) a justifié le licenciement par lettre du 21 décembre 2012 entièrement retranscrite dans le jugement déféré.

L'appelante conclut à la réformation du jugement déféré et demande à la Cour de déclarer le licenciement abusif, au motif principalement que les motifs invoqués sont en contradiction avec le paiement d'un bonus à l'expiration du préavis, ce bonus dépendant des performances individuelles de la salariée et du pouvoir discrétionnaire de l'employeur. En ordre subsidiaire, elle soutient que les motifs n'auraient pas tous été indiqués avec la précision requise et ne revêtiraient pas non plus un caractère réel et sérieux. Le tribunal du travail n'aurait pas tenu compte des contradictions contenues dans l'attestation testimoniale de Monsieur B.). Le reproche d'avoir eu trop souvent recours à des avocats externes pour des questions basiques en droit du travail ne saurait être invoqué comme motif de licenciement, la salariée ne disposant d'aucune

formation juridique, mais n'étant titulaire que d'un diplôme en économie. La salariée conteste le grief relatif à la divulgation à certains membres du management du contenu de la transaction que la société anonyme SOC1.) aurait conclue avec un ancien salarié, Monsieur C.), suite à son licenciement. Pour la fixation du préjudice subi, elle demande à la Cour de prendre en considération une période de référence de huit mois à l'expiration de la période de préavis.

La société anonyme SOC1.) conclut à la confirmation du jugement du 4 juillet 2014. L'employeur est d'avis que les motifs se trouvant à la base du licenciement ont été indiqués avec la précision requise, la lettre de motivation indiquant dans quelle mesure les agissements fautifs de la salariée auraient été de nature à briser la confiance nécessaire à la bonne exécution du contrat de travail. Il affirme qu'A.) était notamment chargée d'appliquer et de gérer les décisions de licenciement de Monsieur D.), Monsieur E.) et Madame F.). Ce ne serait que suite aux explications de son mandataire, suite à la convocation devant le tribunal du travail de Diekirch en date du 9 novembre 2012, que la société anonyme SOC1.) aurait eu connaissance des erreurs grossières commises par A.) dans la motivation des licenciements pour motifs économiques ainsi que des conséquences financières en résultant pour la société. L'intimée soutient que le paiement d'un bonus à l'expiration du préavis ne constituerait pas une libéralité de l'employeur mais un droit de la salariée. Il résulterait de l'article 4.4 du contrat de travail que le paiement du bonus était quasi exclusivement lié aux performances financières de la société anonyme SOC1.) et que les objectifs personnels d'A.) ne constituaient qu'un élément mineur dans la détermination du bonus. Au moment de l'entretien d'évaluation d'A.) qui aurait eu lieu avec Monsieur B.) le 24 septembre 2012, ce dernier aurait ignoré la grossièreté des erreurs commises dans la motivation des lettres de communication des motifs dans le cadre du licenciement des trois salariés. En ordre subsidiaire, la société anonyme SOC1.) formule une offre de preuve afin d'établir la réalité des motifs invoqués à l'appui du licenciement. Plus subsidiairement elle conteste l'existence d'un préjudice dans le chef de la salariée en relation causale avec le licenciement. L'employeur conteste les montants réclamés par la salariée à titre de réparation des dommages matériel et moral subis dans leur principe et dans leur quantum. Il conclut au rejet de la demande de l'appelante, sinon à la réduction des montants à de plus justes proportions. Il demande à déclarer non fondée la demande d'A.) en obtention d'une indemnité de procédure et sollicite un montant de 3.000 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

A.) réplique que le bonus ne constituerait pas un droit de la salariée, mais dépendrait du pouvoir discrétionnaire de l'employeur. Elle reconnaît que le bonus pour l'année 2012 a été décidé lors de l'évaluation du 24 septembre 2012. Elle souligne que c'était Monsieur B.) qui a pris la décision de résilier les contrats de travail des personnes concernées. Elle aurait envoyé les lettres de demande de motifs à Monsieur B.) pour que ce dernier lui donne les informations nécessaires quant à leur motivation. Elle met en doute l'affirmation de Monsieur B.) qu'il n'aurait eu connaissance de la prétendue grossièreté des erreurs commises par A.) qu'au mois de novembre 2012.

Le licenciement

L'incidence du paiement du bonus

La salariée affirme que les motifs du licenciement seraient en contradiction avec le paiement par l'employeur d'un bonus à l'expiration de la période de préavis.

L'article 4.4 du contrat de travail dispose que :

The employee will be entitled to participate in a bonus scheme which will have a potential maximum payout of 34 % of gross salary. The bonus scheme is based on overall SOC1.)-(…) business financial performance as well as personal objectives to be fixed each year. The bonus payout will be each year in February the first time being in 2009 on 2008 performance pro rata. For the year 2008 a payout of minimum 20 % pro rata is guaranteed.

Il en découle que le droit au paiement d'un bonus est expressément prévu par le prédit article, de sorte que le paiement de cette prime ne résulte pas d'une intention libérale de l'employeur, mais de la simple exécution par l'employeur de ses obligations contractuelles.

Le document intitulé « *SOC1.) Buildings Plan Year 2012 Performance Objectives* » signé le 30 mars 2012, indique que le paiement du bonus était pour la plus grande partie lié aux objectifs financiers de la société, les autres objectifs ne jouant qu'un rôle mineur dans la détermination du pourcentage.

A cela s'ajoute qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier qu'au moment de l'entretien d'évaluation d'A.) qui a eu lieu le 24 septembre 2012, Monsieur B.) ait été au courant des reproches qui sont invoqués actuellement à l'appui du licenciement.

C'est dès lors à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que la juridiction de première instance a retenu que le paiement du bonus à l'expiration de la période de préavis ne saurait être interprété comme absence d'insatisfaction de l'employeur avec les performances de la salariée.

La précision des motifs

En expliquant au point 1 de la lettre de motivation que le licenciement est basé sur une absence totale de précision du motif économique invoqué à l'appui des licenciements de Monsieur D.), Monsieur E.) et Madame F.) dans les lettres de motivation rédigées par A.) en sa qualité de directrice des ressources humaines, ayant eu comme conséquence pour l'employeur d'avoir dû payer une somme importante de dommages et intérêts et en indiquant aux points 4.1 et 4.2 de cette lettre comme reproche la non-consultation du Comité mixte d'entreprise dans le cadre d'un projet d'introduction d'un nouveau système d'évaluation d'appréciation personnelle des salariés « Personal Development Talks », non-consultation sanctionnée par une décision du directeur de l'ITM en date du 10 octobre 2012, ainsi que la plainte en date du 14 juillet 2012 du président de la délégation du personnel faisant état de l'absence de dialogue

avec le département des ressources humaines, la société anonyme SOC1.) a exposé les motifs du licenciement retenus par la juridiction du travail avec suffisamment de précision pour qu'A.) puisse en apprécier la portée et prouver le cas échéant la fausseté et que les juridictions du travail puissent vérifier que les motifs invoqués dans la lettre s'identifient avec ceux invoqués en cours de procédure.

Les juges de première instance sont dès lors à confirmer en ce qu'ils ont déclaré ces motifs suffisamment précis.

Le caractère réel et sérieux des motifs

Il est constant en cause qu'A.), en sa qualité de directrice du département des ressources humaines, a rédigé les lettres de motivation adressées à Monsieur D.), Monsieur E.) et Madame F.) de la façon suivante :

…….nous vous informons que votre contrat de travail a pris fin en raison de difficultés économiques rencontrées par la société SOC1.) S.A……..

Il est évident que cette motivation ne répond pas aux critères de précision requis par la loi, l'employeur n'indiquant pas en quoi consistent les problèmes économiques auxquels il se trouve confronté, ni l'incidence de ces problèmes sur les postes de travail occupés par les salariés licenciés.

Il importe de constater que, dès avant le licenciement de Monsieur D.), Monsieur E.) et Madame F.), A.) était en contact régulier avec Maître G.), de l'étude H.), et que le 11 janvier 2012 Maître G.) avait envoyé à A.) un mémorandum relatif aux règles à appliquer en cas de licenciement individuel. Ce mémorandum précise notamment que " *The employer must state their reasons in detail within one (1) further month in another letter by registered mail. If the employer fails to provide the employee with the grounds for dismissal within the legally required period of time or fails to provide the employee with detailed grounds, the dismissal is deemed abusive.*"

Ainsi, non seulement en sa qualité de directrice du département des ressources humaines, A.) ne pouvait ignorer la législation applicable en matière de résiliation des contrats de travail, mais encore avait-elle été rendue attentive aux règles à suivre en la matière et aux conséquences négatives pour l'employeur en cas d'inobservation de ces règles.

L'affirmation de la salariée que l'employeur aurait été au courant de l'énoncé des lettres de motivation avant la convocation à l'audience du tribunal du travail suite aux requêtes déposées par Monsieur D.), Monsieur E.) et Madame F.) est contestée par l'employeur et n'est corroborée par aucun élément du dossier. Il en est de même de son affirmation qu'elle aurait envoyé les lettres de demande des motifs à Monsieur B.) pour que ce dernier lui fournisse les informations nécessaires quant à leur motivation.

Quant au reproche de non-consultation du comité mixte d'entreprise dans le cadre de la mise en œuvre d'un nouveau système d'évaluation des salariés appelé « Personal Development Talks », il se trouve établi à suffisance par la décision rendue en date du 10 octobre 2012 par le directeur de l'ITM qui déclare fondée la contestation lui soumise par le comité mixte d'entreprise et concernant la modification des critères d'appréciation des salariés et qui déclare que la société anonyme SOC1.) doit soumettre le nouveau système d'entretien et d'évaluation à son comité mixte d'entreprise pour décision avant mise en application. Il aurait appartenu à A.), en sa qualité de directrice du département des ressources humaines, de soumettre le nouveau procédé d'évaluation au comité mixte d'entreprise, évitant ainsi à l'intimée de se faire reprocher la non-observation de la législation en matière de droit du travail.

Le grief relatif à l'absence de dialogue et de communication entre le département des ressources humaines et la délégation du personnel est prouvé par le courrier de réclamation adressé le 14 juillet 2012 à la direction de l'intimée par le président de la délégation du personnel et dans lequel il déplore une absence totale d'information et ce malgré deux courriels, deux demandes de réunions et trois appels téléphoniques avec A.).

Il découle de ce qui précède que c'est à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que la juridiction de première instance a retenu que ces reproches prouvent à suffisance les graves lacunes de la connaissance du droit du travail luxembourgeois dans le chef de l'appelante. L'employeur a ainsi réussi à établir l'existence de motifs liés à l'inaptitude et à l'incompétence de la salariée, ainsi que l'incidence de ces erreurs et manquements professionnels sur la réputation de l'entreprise.

A l'instar du tribunal du travail, il convient de décider que ces motifs justifient à eux seuls le licenciement avec préavis du 28 novembre 2012, sans qu'il n'y ait lieu d'analyser les autres motifs contenus dans la lettre de motivation.

Le jugement ayant déclaré le licenciement régulier et justifié et non fondées les demandes d'A.) en paiement de dommages et intérêts et en allocation d'une indemnité de procédure est en conséquence à confirmer.

<u>Les indemnités de procédure</u>

La condamnation d'A.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 € à la société anonyme SOC1.) est à confirmer pour les motifs retenus par le tribunal du travail.

Comme A.) succombe dans son appel et doit supporter l'intégralité des frais et dépens, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

Comme en appel la partie intimée ne justifie pas de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Monique FELTZ, premier conseiller,

reçoit l'appel,

le dit non fondé ;

confirme le jugement du tribunal du travail de Diekirch du 4 juillet 2014 ;

rejette les demandes des parties en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.