Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze juillet deux mille treize.

Numéros 35910 et 35957 du rôle

Présents:

Michel REIFFERS, premier conseiller, président,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

I.

E n t r e :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Alex MERTZIG de Diekirch du 4 mars 2010,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) A, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit MERTZIG,

comparant par Maître Vic KRECKE, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) l'association sans but lucratif B, 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 Pierre REUTER, avocat à la Cour à Luxembourg.

II.

Entre:

l'association sans but lucratif B A.S.B.L., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'exploits de l'huissier de justice Alex MERTZIG de Diekirch des 16 et 25 mars 2010,

comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) A, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit MERTZIG du 16 mars 2010,

comparant par Maître Vic KRECKE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, et pour autant que de besoin par le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du prédit exploit MERTZIG du 25 mars 2010,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 5 mars 2013.

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

Par requête du 3 décembre 2007, A réclama à son ancien employeur, l'asbl B, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif différents montants indemnitaires plus amplement détaillés dans la prédite requête.

Au service du B depuis le 24 septembre 1991 en qualité d'éducateur gradué à mi-temps et ensuite à plein temps, A fut licencié le 8 septembre 2006 avec le préavis légal de 6 mois débutant le 1er septembre 2006 pour se terminer le 28 février 2007.

Pour licencier son salarié, l'employeur lui reprocha un certain nombre de fautes dont des erreurs, négligences et manquements au niveau des fiches de travail, des plans de travail, des rapports d'activités, au niveau du déménagement de la maison des jeunes, du projet d'ouverture officielle de la nouvelle maison des jeunes, une insubordination aux ordres des supérieurs, un manque de respect à l'égard de l'employeur, des périodes prolongées d'incapacité de travail et finalement une absence de travail avec les jeunes.

L'employeur versa des pièces justificatives et formula une offre de preuve par témoins aux fins de prouver la réalité des fautes reprochées à A.

Ce dernier contesta tant la précision que la réalité et le sérieux des reproches gisant à la base de son congédiement.

Par jugement du 19 décembre 2008 le tribunal du travail ordonna une comparution personnelle des parties.

Suite à la comparution des parties, le tribunal du travail a, dans son jugement du 22 janvier 2010 :

déclaré la demande partiellement justifiée, le licenciement intervenu entre parties non conforme à la loi, partant abusif, partant déclaré la demande en réparation du préjudice matériel justifiée jusqu'à concurrence du montant de 31.090,24 € et condamné l'asbl B à payer à A à titre de dommage matériel le montant de 31.090,24 €, cette somme avec les intérêts légaux du jour de la demande en justice, 3 décembre 2007, jusqu'à solde ; le tribunal du travail a encore déclaré la demande en réparation du préjudice moral justifiée jusqu'à concurrence du montant de 18.500 €, et partant condamné l'asbl B à payer à A à titre de dommage moral le montant de 18.500 €, cette somme avec les intérêts légaux du jour de la demande en justice, 3 décembre 2007, jusqu'à solde.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail s'est basé non seulement sur les pièces versées, mais également sur les déclarations des parties faites lors de la comparution personnelle.

Concernant la demande de l'ETAT, le tribunal du travail a déclaré cette demande non fondée en tant que dirigée contre le B au motif qu'il ne s'agirait pas d'un licenciement avec effet immédiat qui seul pourrait entraîner une telle condamnation dans l'hypothèse où il était déclaré abusif.

Par actes d'huissier des 16 mars et 25 mars 2010, le B a relevé appel du prédit jugement.

Par acte d'huissier du 4 mars 2010, l'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi a également relevé appel du prédit jugement.

Par arrêt de la Cour de Cassation du 24 janvier 2013, l'arrêt rendu le 24 novembre 2011 par la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, sous les numéros 35910 et 35957 du rôle, a été cassé et annulé.

Les parties concluent en premier lieu à la jonction des trois appels pour y statuer par un seul et même arrêt.

Il y a lieu d'y faire droit.

Appel du B

L'appelant demande de déclarer ses appels fondés et par réformation de déclarer le licenciement régulier sur base des pièces ainsi que des aveux du salarié, sinon de faire droit à son offre de preuve par témoins ; il conteste encore tous les montants alloués au salarié en première instance pour être surfaits.

Il fait surtout grief aux juges de première instance d'avoir déclaré le licenciement abusif sans autre mesure d'instruction qu'une comparution personnelle des parties, ce d'autant plus que le salarié aurait lors de cette comparution reconnu un certain nombre de faits et que les pièces versées seraient également probantes.

Il réitère l'offre de preuve par témoins formulée en première instance.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif et lui a alloué les montants indiqués tant pour les préjudices matériel que moral subis.

Il précise que ce n'est qu'à partir de janvier 2006, soit seulement quelques huit mois avant son licenciement, que le nouveau conseil d'administration et plus particulièrement la secrétaire et vice-présidente, C, ont commencé une véritable guerre des nerfs vis-à-vis du personnel et plus particulièrement à son encontre, salarié qui présentait, à cette époque, une ancienneté de service de quelques 15 ans.

La méthode pratiquée par le conseil d'administration consistait dans le fait d'imposer au personnel de la maison des jeunes et plus particulièrement à l'éducateur gradué responsable, à savoir l'intimé, toutes sortes de contraintes administratives nouvelles qui n'avaient jamais été pratiquées, du moins dans une telle mesure, avant et qui avaient pour résultat que les éducateurs tant gradués que diplômés s'ils avaient suivi, à la lettre, les injonctions et ordres du conseil d'administration, n'auraient plus trouvé le temps nécessaire à l'accueil, l'encadrement et l'animation des jeunes gens qui fréquentaient le « B » et dont le nombre par jour pouvait même dépasser les 50.

Cette tâche essentielle et fondamentale incombait surtout au chargé de direction et éducateur gradué A, pédagogue et éducateur de formation, lequel, avait en cette qualité, seul la responsabilité du bon fonctionnement et surtout de la sécurité de ce « Jugendhaus ».

Par ailleurs, les exigences du conseil d'administration, par rapport aux contraintes administratives étaient, en grande partie, inutiles, voire irréalisables ou pour le moins excessives et avaient pour effet de dégrader la fonction de l'intimé A à celle d'un « homme à tout faire », y compris la fonction de « plongeur ».

L'intimé de continuer en précisant qu'il faudrait surtout souligner que les exigences administratives, totalement irréalistes, sinon franchement superflues, du conseil d'administration, avaient à tel point envenimé l'atmosphère entre tout le personnel et le conseil d'administration qu'entre mars 2006 et octobre 2006, soit dans un laps de temps de quelques sept mois, pas moins de neuf collaborateurs, à savoir les

éducateurs gradués, les éducateurs diplômés et les stagiaires CAT ont été, soit licenciés, soit ont démissionné.

L'intimé conclut enfin à la réformation du jugement en ce qui concerne la demande de l'ETAT qui devrait d'après lui être déclarée fondée à l'égard de l'employeur.

Appel de l'ETAT

L'ETAT demande à la Cour de réformer le jugement du 22 janvier 2010 en ce qu'il a déclaré non fondée la demande en remboursement des indemnités de chômage versées par lui, de dire que l'article L.541-4 du code du travail vise tant l'hypothèse d'un licenciement avec effet immédiat que l'hypothèse d'un licenciement avec préavis ; partant de faire droit à sa demande et de condamner en ordre principal l'intimée sub) 2, succombante en première instance quant au fond du litige, à lui payer du chef des causes susénoncées le montant de 36.358,73 € avec les intérêts légaux tels que de droit, et sous réserve d'augmentation, sinon et subsidiairement condamner l'intimé sub) 1 aux mêmes montants avec telles charges qu'il plaira de fixer ; sinon renvoyer l'affaire en prosécution de cause devant la juridiction de travail de Diekirch, autrement composée.

En fait, les parties sont contraires quant à la réalité et le sérieux des motifs invoqués et également sur les mesures d'instruction à ordonner pour établir la vérité ainsi que sur le bien-fondé de la demande de l'ETAT.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

La Cour renvoie concernant les faits et circonstances de la cause à la relation correcte et exhaustive faite par le tribunal du travail dans le jugement avant dire-droit du 19 décembre 2008 pour la faire sienne dans son intégralité .

Pour licencier A avec préavis, l'employeur, qui a mis en avant la faible qualité du travail de A et le peu d'intérêt qu'il a accordé à la bonne marche de l'établissement dans lequel il était employé ayant entraîné des perturbations incompatibles avec le bon fonctionnement du service du B, lui reproche concrètement les fautes ci-avant reproduites.

L'appelant fait tout d'abord grief au tribunal du travail de s'être contenté de la comparution personnelle des parties pour asseoir sa conviction, sans autre mesure d'instruction plus précisément sans avoir fait droit à l'offre de preuve présentée par elle en première instance et sans auditionner les sept témoins cités.

Or, dans la mesure où les déclarations des parties faites lors de la comparution des parties et qui n'ont pas été contestées par l'appelant, ont permis de dégager les éléments de preuve suffisants, éléments encore corroborés par les nombreuses pièves versées au dossier, la juridiction du travail n'était pas obligée d'instituer une mesure d'instruction supplémentaire avant de rendre son jugement, de sorte que ce premier moyen tombe à faux.

L'appelant soutient ensuite qu'il résulterait à suffisance de droit des pièces versées que les fautes reprochées à A sont non seulement réelles mais également sérieuses partant établies et de nature à justifier le licenciement intervenu à son égard, de sorte que le jugement devrait être réformé sur ce point.

La lecture et l'analyse du dossier permet de dégager plusieurs constantes déterminantes pour la solution du litige :

- Le B se dote en janvier 2006 d'un nouveau comité ou conseil d'administration, dont la secrétaire et vice- présidente est C, interlocutrice principale de A pendant toute la période litigieuse.
- le nouveau comité applique différentes innovations en matière administrative et impose au personnel du B de remplir des fiches de travail, des plans de travail et de faire des rapports d'activités, ces nouvelles contraintes administratives ayant été imposées en vue d'une gestion plus efficiente de la nouvelle et plus grande auberge de jeunesse et afin de rendre compte des activités effectuées par le B au ministère de la famille.
- Or, il résulte des propres déclarations de A reprises au jugement du 22 janvier 2010 entrepris qu'il ne s'est pas plié à ces nouvelles contraintes et ce depuis le début.
- Le tribunal du travail relève en effet « *il n'est pas contesté par le requérant que dès l'instauration de ces fiches de travail il a fait preuve des plus grandes réticences pour les remplir et n'a pas été en mesure de respecter ni les délais qui lui étaient impartis pour ce faire, ni les indications du formulaires »* et encore *« il n'est pas contesté que le sieur A n'a pas respecté les plans de travail établis par le B et les a modifiés unilatéralement à plusieurs reprises et sans autorisation de la part du comité* » et finalement *« que les rapports mensuels d'activités des mois de janvier, février, mars avril, mai, juin et septembre 2006 ont été finalement rédigés et versées »* impliquant qu'il ne l'ont pas été dans les délais lui assortis pour ce faire, de sorte que le tribunal arrive à la conclusion « *il résulte des ces considérations qu'en ce qui concerne les charges administratives imposées au sieur A en sa qualité* de *responsable de la maison des jeunes, il n'a pas donné satisfaction ».*

Il suit des considérations qui précèdent que les trois premiers reproches sont établis.

L'intimé, qui soutient que ces reproches ne seraient pas suffisamment sérieux pour justifier son congédiement, tente de justifier son comportement réfractaire en soutenant que le personnel ressentait l'application de ce nouveau système comme « *chicane superflue »* de la part du nouveau comité, une « *production de papier* » impossible à gérer en cas de manque d'effectifs » ; A qualifia encore, lors de la comparution des parties, l'élaboration des plans de travail de « *pure perte de temps alors que les jeunes n'acceptent que rarement des activités préprogrammées et planifiées dans le moindre détail et ont même tendance à les boycotter ».*
Il conteste finalement que *« l'organisation et le fonctionnement d'une maison des jeunes soit identique au fonctionnement d'une entreprise « normale » et qu'elle nécessite un travail administratif conséquent plutôt que l'encadrement des jeunes et surtout pas sur base d'un style autoritaire ».*

A cet égard, la Cour relève qu'il incombe au seul employeur de gérer, d'organiser, de diriger son entreprise, une maison des jeunes étant également à considérer comme une entreprise même si elle est de petite taille, suivant ses propres objectifs.

S'il est permis à un salarié pouvant se prévaloir comme en l'espèce d'une ancienneté de service de 15 années sans le moindre problème, faisant ainsi présumer dans son chef non seulement une compétence certaine dans les fonctions lui imparties, mais également de bons et loyaux services, de faire des objections, recommandations ou propositions constructives, il ne lui est cependant pas autorisé, comme il l'a cependant fait depuis 2006 et jusqu'à la fin de son contrat de travail, de critiquer de façon systématique les nouvelles méthodes imposées par le comité et de les boycotter purement et simplement, sous peine de commettre un refus de travail, respectivement un refus d'ordre caractérisé.

La Cour ne peut dès lors pas suivre les conclusions du tribunal du travail qui a trouvé des justificatifs au refus de travail du salarié.

Le comportement de A est d'autant plus répréhensible, dès lors qu'il était le responsable de la maison des jeunes, le seul éducateur gradué engagé à plein temps, ayant sous sa responsabilité une équipe de 4 personnes dont un éducateur gradué à mi-temps, une aide Junior (en formation) à plein temps, un CAT -« PIC » à plein temps et enfin un Cat-animateur à plein temps, et qu'il était partant la seule personne capable d'effectuer ces tâches administratives d'un point de vue de la qualification et d'un point de vue temps.

Il échet encore de relever que c'est à tort que le tribunal du travail excuse le comportement fautif de A en retenant que les reproches formulés à son égard ne concernent qu'une faible part du travail administratif à charge du responsable de la maison des jeunes, c'est-à-dire et sans exception les nouvelles tâches administratives imposées par le comité en 2006.

Il y a en effet lieu de relever, d'une part, que ces tâches ne sont pas de moindre importance et constituent au contraire, d'après la circulaire définissant les charges de A reprise à la page 9 du jugement, 50% de ses fonctions et que d'autre part ces reproches constituent des refus d'ordre partant des fautes.

En effet, un salarié est tenu d'effectuer toutes les tâches pour lesquelles il a été engagé et pour lesquelles il perçoit un salaire conséquent et non pas seulement celles qui lui plaisent.

L'insubordination aux ordres de l'employeur qui constitue encore un des nombreux reproches fait à A découle non seulement des circonstances relevées ci-avant, mais également des pièces versées, ainsi que de son aveu « *de ne pas s'être exclusivement consacré à la rédaction des rapports d'activités faisant défaut depuis des mois après son retour de maladie le 18 juillet 2006, nonobstant l'ordre reçu à cet égard par le comité, mais d'avoir préféré surveiller les activités dans la maison des jeunes ».*

Concernant le reproche relatif au manque de respect de A envers le comité, la Cour constate sur base du contenu des courriels échangés entre C du comité et A, tels que versés en cause, d'une part un style inadéquat entre « collègues » de travail et d'autre part une incompatibilité de caractère notoire entre ces deux personnes.

La Cour relève finalement que cette mésentente entre d'une part le comité et d'autre part le salarié A d'autre part, s'est aggravée pour aboutir à une impossibilité de maintenir des relations de travail normales entre parties. Dès lors l'employeur, au vu du comportement du salarié ci-avant décrit, comportement constituant un refus de travail persistant, qui a forcément et nécessairement entraîné une gêne et des désagréments au bon fonctionnement de la maison des jeunes, était autorisé à le licencier avec le prévis légal, de sorte que le jugement a quo est à réformer.

Il résulte des développements qui précèdent que le B a rapporté la preuve de la majorité des griefs reprochés à A dans sa lettre de motivation du dix octobre 2006.

Il s'en dégage notamment qu'après huit mois de gestion par le nouveau comité, A, le principal responsable de la maison de jeunes, n'avait pas réussi à s'adapter aux nouvelles instructions internes de son employeur et faisait preuve d'un manque de rigueur dans l'exécution de ces travaux administratifs.

Il est partant superfétatoire d'analyser le bien-fondé des autres reproches libellés par l'employeur dans la lettre de motivation.

Le licenciement étant régulier, les demandes indemnitaires de A sont à rejeter pour ne pas être fondées et le jugement est à réformer sur ce point.

Actuellement le licenciement a été déclaré régulier par réformation, de sorte que la demande de l'ETAT n'est pas fondée en tant que dirigée contre l'employeur et le salarié.

Les parties n'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais déboursés par elles et non compris dans les dépens, les demandes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile sont à rejeter.

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,

joint les appels du 4 mars 2010 et 25 mars 2010 interjetés par l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, respectivement par le B, en abrégé B, contre le jugement du tribunal de Diekirch du 22 janvier 2010,

dit l'appel du B fondé,

réformant :

dit que le licenciement avec préavis intervenu à l'égard de A le 23 août 2006 est régulier et justifié,

partant déclare les demandes indemnitaires de A non fondées et l'en déboute,

décharge le B, en abrégé B, des condamnations intervenues à son encontre en première instance,

dit l'appel de l'ETAT non fondé,

rejette les demandes des parties basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Pierre REUTER sur ses affirmations de droit.