Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-trois janvier deux mille quatorze.

Numéro 39078 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Monique FELTZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à D-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Patrick MULLER de Luxembourg du 25 septembre 2012,

comparant par Maître Romain ADAM, 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 MULLER,

comparant par Maître Patrick WEINACHT, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 4 juin 2013.

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

A a été engagée en tant que Business Development Manager par la société B S.A. par contrat de travail signé en date du 15 décembre 2010 avec effet au 1er mars 2011.

Le contrat de travail prévoyait une période d'essai de 12 mois.

Par courrier recommandé du 2 mai 2011, B S.A. a résilié le contrat de travail pendant la période d'essai avec un préavis d'un mois prenant cours le 3 mai 2011 et se terminant le 2 juin 2011.

Par requête du 28 décembre 2011, A a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à 30.000 € de dommages-intérêts du chef de licenciement abusif.

A a exposé qu'elle a été engagée pour décharger le dénommé C, qui jusque-là assumait seul les fonctions de Business Development Manager pour l'entièreté des territoires où s'exercent les activités commerciales de la société B S.A. Elle a encore exposé qu'il avait été convenu qu'elle doive s'occuper de marchés déterminés, prioritairement les marchés allemands, mais que ces marchés ont été attribués à d'autres personnes de sorte qu'elle n'a pas pu exercer les fonctions qui étaient les siennes.

Pour faire admettre que son licenciement a été abusif, A a fait valoir que son licenciement est intervenu à un moment où son employeur, l'ayant mise dans l'impossibilité d'exécuter le travail convenu, n'était pas à même d'apprécier sa capacité de travail.

Dans son jugement du 9 juillet 2012, le tribunal du travail a dit qu'il ne peut être déduit des éléments du dossier que l'employeur ne pouvait pas ou ne comptait pas respecter ses engagements envers A.

Le tribunal du travail a débouté A de sa demande au motif que *« les seules pièces versées ne suffisent pas pour établir que le licenciement soit intervenu, par mauvaise foi ou légèreté blâmable, par d'autres motifs qu'un jugement non concluant des capacités professionnelles de la requérante. »*

Le tribunal du travail a débouté les parties de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure et il a condamné A aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier du 25 septembre 2012, A a relevé appel du jugement du 9 juillet 2012 et demande à la Cour de déclarer son licenciement abusif et de lui allouer les montants réclamés.

L'appel est recevable pour avoir été introduit dans les formes et délai de la loi.

A expose qu'elle était en droit, au moment de son entrée en fonctions, de se voir confier les marchés de langue allemande, mais qu'elle n'a pas pu y exercer d'activités dès lors que ces marchés avaient déjà été confiés à une entreprise extérieure, à savoir la société R D.

Elle ajoute qu'elle s'est également vu retirer une bonne partie de son domaine d'activités sur les marchés de l'Union Européenne (à l'exception de la France) et de la Russie et des anciens pays de l'U.R.S.S., ainsi que de l'Amérique du Sud et l'Amérique du Nord, domaine qui a été confié à D d'une société SMT, qui a été mis *« in charge of the R EQUIPMENT (all product range) BUSINESS DEVELOPMENT with the gas companies in Europe ».*

Au regard de ces circonstances, elle estime qu'elle ne s'était pas vu attribuer de domaine d'activités concret, que la société B S.A. n'a partant pas pu évaluer ses capacités professionnelles, que son licenciement est donc resté étranger à des motifs tirés de ses capacités professionnelles et qu'il est en tant que tel abusif.

A relève qu'en date du 28 avril 2011 la société B S.A. a dans une note interne annoncé son engagement et qu'en date du 22 avril 2011 elle-même a reçu la confirmation d'un vol à Moscou pour la période du 2 au 7 mai 2011. A estime que, replacé dans le contexte de cette annonce et de cette confirmation, son licenciement procède d'une légèreté blâmable et est encore pour cette raison à considérer comme abusif.

La société B S.A., qui conteste le caractère abusif du licenciement et qui fait valoir que la preuve des motifs abusifs incombe à A, demande la confirmation du jugement entrepris.

Elle soutient que A a dès son entrée en fonctions pu exercer son activité professionnelle qui a consisté à assister et à conseiller les vendeurs aux fins de développer les ventes et de prospecter de nouveaux clients.

La société B S.A. explique que sa décision de licencier fait directement suite au courriel adressé par A le 30 avril 2011 à un des directeurs généraux de la société B S.A., courriel qui établit, au vu des critiques ouvertes et gratuites y contenues à

l'égard d'un collègue de travail, que l'intégration de A posera problème et qu'il y aura risque de voir compromettre la cohésion entre salariés.

En respectant le délai de préavis du contrat à l'essai, l'employeur n'est pas tenu, ni sur demande du salarié, ni d'office de justifier des causes réelles et sérieuses l'ayant amené à rompre la relation de travail. L'essai est dans l'intérêt commun des parties en ce que le salarié a la possibilité de prouver à son employeur qu'il possède les qualifications professionnelles requises pour occuper le poste et espérer que ce dernier l'engagera moyennant un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée à l'issue de la période d'essai et que l'employeur a l'occasion de juger les capacités professionnelles du salarié, chacune des parties restant cependant libre de résilier le contrat de travail durant ladite période.

Si l'employeur peut dicrétionnairement mettre fin aux relations contractuelles avant l'expiration de la période d'essai, ce n'est que sous la réserve de ne pas faire dégénérer ce droit en abus. Il appartient au salarié qui s'est vu notifier la cessation du contrat de travail durant la période d'essai de présenter des éléments de nature à démontrer que la rupture présente un caractère abusif. L'existence d'un abus du droit de rompre peut résulter des circonstances dans lesquelles la relation de travail et la rupture du contrat de travail se sont déroulées. Il lui appartiendra d'établir l'exercice malveillant, de mauvaise foi, avec l'intention de nuire ou la légèreté blâmable de l'auteur de la résiliation ou encore le détournement de l'objet de la période d'essai.

Serait-il établi que l'employeur, qui a résilié le contrat à l'essai a été dans l'impossibilité d'apprécier les capacités professionnelles du salarié, le licenciement procéderait de l'intention de nuire et serait abusif.

Une telle impossibilité d'apprécier les capacités professionnelles du salarié serait donnée en cas de non exercice d'activités professionnelles pendant la période d'essai.

Le 27 mars 2011, A a dressé un rapport au sujet d'une visite auprès de l'entreprise E en Allemagne.

Le 22 avril 2011, A s'est vu confirmer un vol pour un voyage professionnel en Russie du 2 mai au 7 mai.

Indépendamment de la question de savoir si A a pu exercer ses activités professionnelles dans le domaine convenu, il y a donc eu des activités professionnelles de A et l'existence – documentée par les pièces versées – de discussions au sujet des attributions de A n'est pas de nature à contredire l'existence d'activités professionnelles.

L'impossibilité pour la société B S.A. d'apprécier les capacités professionnelles de A ne saurait donc être déduite du non exercice d'activités professionnelles de A.

Dans un courrier adressé le 30 avril 2011 à la direction de la société B S.A., A critique en des termes hargneux C auquel elle reproche de continuer à s'attribuer des compétences qui devaient lui revenir *(cf. " Ich frage mich, ist Herr C der Chef des Unternehmens ?*
Ich verstehe sehr wohl, dass Hr. C aufgrund seiner langjährigen Zugehörigkeit (obgleich er das Unternehmen auch bereits einmal verlassen hat) einen Markt aufgebaut hat und es ist mir auch bewusst, dass eine Persönlichket, wie die seine, keinen gleichwertigen Partner neben sich wünscht.
Aber ist das auch im Sinne des Unternehmens, nur auf eine Person zu bauen?")

Cette lettre dénote l'incapacité de A de s'intégrer dans les structures existantes de l'entreprise et d'assurer la cohésion entre salariés.

Elle peut donc servir de motif non abusif de résiliation.

Au regard de la date à laquelle elle est intervenue, elle empêche également que le licenciement du 2 mai 2011 – précédé de la note interne du 28 avril 2011 et de la confirmation de vol du 28 avril 2011 qui à première vue s'interprètent comme une manifestation de confiance de la part de la société B S.A. – puisse être considéré comme fait avec une légèreté blâmable.

A n'ayant pas établi le caractère abusif de son licenciement, sa demande a été à bon droit déclaré non fondée.

C'est encore à bon droit qu'une indemnité de procédure pour la première instance a été refusée à A qui, compte tenu de l'issue de sa demande, n'a pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais irrépétibles de la première instance.

C'est également à juste titre que les frais et dépens de la première instance ont été mis à charge de la partie succombante A.

Il suit de l'ensemble des développements qui précèdent que l'appel de A n'est pas fondé.

La Cour ne dispose pas d'éléments faisant paraître inéquitable de laisser à charge des parties à l'instance d'appel les frais irrépétibles.

A et la société B S.A. sont par conséquent à débouter de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

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,

déclare l'appel recevable,

le déclare non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute les parties de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Patrick WEINACHT qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.