Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatre février deux mille seize.

Numéro 41132 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 2 avril 2014,

défendeur aux fins d'une requête en intervention de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg du 10 septembre 2014,

comparant par Maître Frank WIES, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1)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 REYTER,

défenderesse aux fins de la susdite requête en intervention,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître François TURK, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) 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,

demandeur aux termes d'une requête en intervention du 10 septembre 2014,

appelant par incident,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 24 novembre 2015.

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

A aux services de la société anonyme B depuis le 1er septembre 2008 a été licencié le 6 juin 2013 avec le préavis légal de deux mois commençant à courir le 15 juin 2013 et expirant le 15 août 2013.

Dans sa lettre de motivation du licenciement, la société B reproche à A, chef de l'atelier de réparations à Mersch, un manque de loyauté très grave à l'égard de son employeur par le fait d'avoir commencé une activité concurrençant ses principaux fournisseurs et d'avoir refusé d'arrêter cette activité, ses nombreuses absences et le fait d'avoir effacé les informations concernant les révisions et réparations sur son ordinateur.

Par requête du 30 juillet 2013, A a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme B, devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de 140.000 euros à titre de préjudice matériel, 10.000 euros à titre de dommage moral et 25.000 euros pour propos diffamatoires contenus dans la lettre de motivation du licenciement, outre les intérêts légaux et une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A l'audience des plaidoiries, A réduisit sa demande du chef de dommage matériel au montant de 3.458,44 euros. Il contesta tant la précision que le caractère réel et sérieux du motif du licenciement.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a requis la condamnation de la partie malfondée au litige de lui payer la somme de 15.825,20 euros au titre des indemnités de chômage versées au requérant pendant la période du 16 août au 31 décembre 2013.

La société B souleva l'incompétence rationae materiae du tribunal du travail pour connaître de la demande en réparation du dommage causé par les propos diffamatoires contenus dans la lettre de motivation. Elle conclut pour le surplus au rejet de la demande.

Par jugement du 18 mars 2014, le tribunal du travail s'est déclaré compétent pour connaître de la demande de A en réparation du dommage que lui auraient causé les propos diffamatoires contenus dans la lettre de motivation du congédiement, a déclaré le licenciement du 6 juin 2013 fondé, partant a déclaré non fondée la demande de A en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et a déclaré non fondée la demande de l'ETAT, ès qualités qu'il agit, et non fondée la demande de A sur base de l'article 240 du NCPC.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a constaté que la contestation qui porte sur des propos diffamatoires que la défenderesse aurait tenus à l'encontre du requérant dans la lettre de motivation du congédiement constitue une contestation relative au contrat de travail et que le tribunal du travail est partant compétent pour en connaître.

Le tribunal a également constaté que si le premier motif du licenciement était trop imprécis, les deux derniers motifs étaient en revanche suffisamment précis.

Le tribunal a ensuite retenu que l'absentéisme reproché au requérant, en l'occurrence une absence qui s'est prolongée du 16 janvier au 30 mai 2013, soit pendant quatre mois et demi, constitue à lui seul un motif réel et sérieux de licenciement. Le tribunal a encore relevé que s'il s'agit d'une absence non interrompue, toujours est-il que cette absence était couverte par neuf certificats médicaux à durée variable allant de quelques jours à un mois. Il a constaté que par la succession de certificats médicaux de courte et de longue durée, l'employeur était dans une situation où il ne pouvait plus compter sur la collaboration suffisamment régulière du salarié pour assurer une organisation de son service, ce d'autant plus que le requérant a été chef d'atelier, ce dernier étant par ailleurs en défaut de prouver sa dépression nerveuse en rapport avec une menace de licenciement.

Le tribunal a enfin relevé que A est resté en défaut de prouver un préjudice en relation avec les prétendus propos diffamatoires contenus dans la lettre de

motivation et que lesdits propos constituent de simples reproches faits par l'employeur à son ancien salarié qui ne sont pas de nature à porter atteinte à son honneur ou à l'exposer au mépris public.

De ce jugement A a régulièrement relevé appel suivant acte d'appel du 2 avril 2014.

L'appelant conclut, par réformation, à voir dire que son licenciement a été abusif, à voir constater que l'atelier de Mersch est actuellement dirigé par un salarié n'ayant pas de certificat professionnel de mécanicien, partant à voir dire que le trouble à l'organisation de l'atelier de Mersch n'est pas prouvé et est contredit à l'heure actuelle par les éléments acquis en cause. Il demande de constater qu'il a été absent pour dépression du fait des agissements menaçants et « inqualifiables » de l'employeur. Il demande également une indemnité de procédure de 1.500 euros.

La société B conclut à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

L'ETAT qui n'a pas été intimé suivant l'acte d'appel, intervient volontairement en instance d'appel. Il interjette appel incident du jugement et demande, au cas où le licenciement serait déclaré abusif, que l'employeur soit condamné à lui payer le montant brut actualisé en septembre 2014 de 47.622,83 euros au titre des indemnités de chômage avancées au salarié.

A l'appui de son appel, A fait valoir qu'en l'espèce aucune présomption de perturbation dans l'exploitation de l'entreprise ne saurait être déduite du fait de son absence prolongée, étant donné que cette absence était due au comportement inqualifiable de son employeur qui lui aurait dit d'aller chercher un nouvel emploi. Sans disposer de la moindre preuve d'une activité concurrentielle, son employeur aurait commencé à le soumettre à un chantage inadmissible, soit de mettre un terme à ses prétendues activités, soit de démissionner, ce qui lui aurait causé une dépression réactionnelle qui a fait en sorte qu'à compter du 16 janvier 2013 il était en incapacité de travail.

Selon l'appelant, ceci aurait été admis à demi-mots par le mandataire de l'employeur dans sa lettre des motifs du licenciement et dans ses conclusions du 22 septembre 2014 où l'employeur avouerait lui-même ces pressions. Ainsi le fait par l'employeur de lui « demander » de mettre un terme à des activités qui n'ont pas eu lieu, sinon de lui « suggérer » de démissionner, ce à des intervalles rapprochés et par le biais des responsables au plus haut niveau de l'intimée, devrait être qualifié de harcèlement susceptible de causer un fort choc émotionnel auprès de tout salarié normalement constitué.

L'appelant donne encore à considérer qu'en démissionnant tel que cela lui avait suggéré par son employeur, il aurait été dépourvu de toute source de revenus, étant irrecevable à prétendre au bénéfice d'indemnités de chômage.

Pour étayer son argumentation, A verse un certificat médical du 19 août 2013 de son médecin traitant qui l'aurait suivi pendant toute la durée de son incapacité jusqu'à son licenciement.

La société B conteste avoir proféré des menaces de licenciement à l'égard de son ancien salarié. Elle soutient que A l'a trompée en informant son supérieur hiérarchique C, de la création d'un commerce à son nom dans lequel il s'occuperait seulement de la gérance et dont les activités n'auraient aucun lien avec l'activité professionnelle de son employeur, à savoir le secteur des transports ou les véhicules de réparation. Or, précisément, A aurait fait le commerce de pièces de rechange et de véhicules et aurait procédé à des réparations, concurrençant ainsi directement les fournisseurs de son employeur.

Selon l'intimée, A aurait dû se rendre compte de l'impossibilité à terme de tirer par le biais de son employeur des informations commerciales importantes sur ses concurrents et notamment sur les prix pratiqués par ces derniers et d'utiliser une partie du temps de travail pour développer son propre business. Pour ces raisons, elle aurait demandé à deux reprises, le 23 novembre 2012 et le 5 décembre 2012, dans une ambiance sereine, à A soit de laisser tomber l'activité exploitée sous la dénomination de D, soit de se réorienter, soit de démissionner. La maladie dont ferait état A ne pourrait trouver sa cause dans les susdits entretiens, alors que le premier jour d'absence pour cause de maladie se situait au 16 janvier 2013. Si une quelconque activité était en rapport avec la maladie du salarié, ce serait l'exercice de sa propre activité commerciale D et non pas celle exercée en tant que chef d'atelier auprès de la société B.

Il y a lieu d'abord de relever que c'est à bon escient et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont déclaré le premier motif du licenciement imprécis pour ne retenir que les deux autres motifs du licenciement et qu'ils ont d'abord examiné le motif tiré de l'absentéisme du salarié.

Il est constant en cause que depuis le 16 janvier 2013 jusqu'au 30 mai 2013, A a été de façon continue en incapacité de travail suivant neuf certificats médicaux d'une durée variable allant de quelques jours à un mois.

Le premier de ces certificats médicaux d'une durée de quatre jours se situe le 16 janvier 2013, soit plus d'un mois après la seconde entrevue des parties du 5 décembre 2012.

Compte tenu du laps de temps important qui s'est écoulée depuis la deuxième entrevue des parties du 5 décembre 2012 et la première incapacité de travail du salarié le 16 janvier 2013, un lien causal direct ne saurait être déduit, à défaut de plus amples précisions, du seul fait que lors de cette entrevue, il fut demandé à A soit d'arrêter son activité commerciale en concurrence avec les fournissures de l'employeur, soit de se réorienter, soit de démissionner.

Il résulte du certificat médical du docteur E que A *« souffre depuis fin novembre d'une dépression nerveuse en rapport avec une menace de l'employeur de le licencier »* et qu'il *« est toujours en traitement et il souffre toujours de l'injustice de la part de l'employeur ».*

Or, force est de constater qu'aucune menace de licenciement n'est établie en l'espèce.

Ainsi que l'ont retenu à bon escient les premiers juges, il n'est pas à exclure que le médecin se soit basé sur les seules déclarations de son patient, aucune analyse médicale, ni aucun rapport médical se prononçant sur les raisons de la maladie de A n'étant versés.

Aucune déduction ne saurait être tirée de la circonstance que l'incapacité de travail constatée par le susdit certificat médical n'avait pas fait l'objet d'un contrôle à l'initiative de l'employeur ou de la Caisse nationale de santé.

En ordre subsidiaire, A formule une offre de preuve tendant à prouver par l'audition du témoin Dr. E, médecin, les faits suivants :

« Du 16 janvier 2013 au 30 mai 2013, Monsieur A était en incapacité de travail due à une dépression réactionnelle sévère ;

Cette incapacité de travail trouvait sa source dans l'activité professionnelle de Monsieur A et plus particulièrement dans des comportements et dires de l'employeur vécus comme harcèlement de la part de Monsieur A et qui étaient en lien direct avec sa dépression sévère.

Les troubles psychologiques de Monsieur A ont nécessité un traitement médicamenteux qui a fait évoluer favorablement l'incapacité de travail de Monsieur A qui a pris fin le 30 mai 2013 ».

La société B s'oppose à l'offre de preuve au motif que celle-ci vise à démontrer que l'incapacité de travail trouvait sa source dans l'activité professionnelle et plus

particulièrement dans les comportements et dires de l'employeur, alors que le docteur E n'y a pas assisté personnellement.

A de son côté fait valoir que même si la valeur d'un témoignage indirect est moindre que celle du témoignage direct, il n'y a aucun motif pour l'écarter catégoriquement. Selon l'appelant, le témoignage du docteur E permettra de corroborer le lien causal entre son activité professionnelle et son incapacité de travail.

En l'espèce, l'offre de preuve par l'audition du docteur E tend à établir que l'incapacité de travail de A trouvait sa source dans les comportements et dires de l'employeur vécus comme harcèlement par le salarié. Elle tend dès lors à rapporter les propres dires de A.

Elle doit partant être écartée pour défaut de pertinence.

Il suit des considérations qui précèdent que c'est à tort que A entend imputer la responsabilité de ses absences au comportement de la société B.

A soutient encore que son absence n'a pas pu avoir des conséquences négatives pour le bon fonctionnement son atelier à X. Il donne à considérer qu'il dispose d'un certificat d'aptitude professionnelle de mécanicien et qu'il n'avait pas été remplacé dans ledit atelier.

La société B de son côté fait valoir que même si l'atelier de X n'est pas son principal atelier, il a cependant été mis en place afin de pouvoir faire l'entretien, la maintenance, les révisions nécessaires et les petites réparations, pour assurer la sécurité d'une soixantaine de ses véhicules stationnés à X, de sorte que l'absence de A avait causé notamment la désorganisation de l'atelier à X. Selon l'appelante, A avait été d'abord remplacé par une personne dont l'essai ne s'est pas avéré concluant, mais que depuis le 1er janvier 2014, il a été remplacé par F qui occuperait le poste à la grande satisfaction de tous.

Eu égard aux explications fournies par l'intimée, non autrement contestées, c'est en vain que A entend faire retenir que son absence n'a pu causer d'importants dérangements à la société B concernant son atelier à X.

Il suit des considérations qui précèdent et sans qu'il n'y ait lieu de procéder à une mesure d'instruction complémentaire, que c'est à juste titre et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont retenu, nonobstant l'ancienneté de A au sein de l'entreprise, que son absence prolongée, couverte par neuf certificats médicaux successifs de courte et de longue durée portant sur une période globale de quatre mois et demi, a mis la société B dans une situation où elle ne pouvait plus compter

sur la collaboration suffisamment régulière de ce dernier pour assurer une organisation de son service et plus particulièrement de l'atelier à X qu'il était censé diriger.

Il s'ensuit que c'est encore à juste titre que les premiers juges ont déclaré le licenciement justifié sur base de ce seul motif de licenciement et qu'ils ont partant déclaré non fondées les demandes de A en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

C'est encore à bon escient et pour les motifs que la Cour adopte que la demande de A en réparation du dommage causé par les propos diffamatoires contenus dans la lettre de motivation du licenciement a été déclarée non fondée.

Au vu du caractère justifié du licenciement, c'est enfin à bon droit que les premiers juges ont dit non fondée la demande de l'ETAT, ès qualités qu'il agit, contre la société B. La demande en intervention volontaire de l'ETAT faite en ordre subsidiaire pour le cas où le licenciement était déclaré abusif, n'est dès lors pas fondée.

A succombant dans son appel doit être débouté de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

La société B ne justifiant pas l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure de 1.500 euros est à déclarer non fondée.

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 les appels principal et incident ;

les dit non fondés ;

reçoit l'intervention volontaire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

la dit non fondée ;

confirme le jugement entrepris ;

dit non fondées les demandes des parties respectives en obtention d'une indemnité de procédure ;

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Georges PIERRET.