

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-et-un janvier deux mille seize.

Numéro 39696 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Rita BIEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à F-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Martine LISÉ de
Luxembourg du 7 février 2013,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, 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 LISÉ,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 27 octobre 2015.

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

Au service de la société B depuis le 6 février 2012, d'abord en qualité d'assistant qualité et ensuite d'ingénieur qualité, A a, par requête du 16 septembre 2010, demandé au tribunal du travail de Luxembourg de constater que son employeur a procédé à une modification substantielle de ses conditions de travail le 11 mai 2010, modification qui doit s'analyser en un licenciement abusif, de sorte qu'il réclama de ce chef le paiement des indemnités plus amplement détaillées dans la prédite requête.

Le salarié exposa s'être vu notifier suite à un entretien préalable, par une lettre du 11 mai 2010, un changement de poste et de rémunération avec un préavis de quatre mois.

Suite à sa demande en communication des motifs, l'employeur lui communiqua les motifs par courrier du 18 juin 2010, motifs tenant à une insuffisance professionnelle, dont la précision, la réalité et le sérieux furent contestés par le salarié.

Le salarié contesta et refusa par courrier du 7 juillet 2010 la rétrogradation qu'il qualifia de modification des conditions essentielles de son contrat de travail, de sorte qu'il ne se présenta plus à son lieu de travail à l'expiration de la période de préavis et il considéra que la modification de ses conditions de travail équivalait à un licenciement par application de l'article L.121-7 du code du travail.

Dans un jugement rendu contradictoirement le 13 juin 2012 le tribunal du travail a dit que la résiliation du contrat de travail intervenue à la suite de la non-acceptation par le salarié de la modification en sa défaveur portant sur des clauses essentielles de son contrat de travail doit s'analyser en un licenciement avec préavis.

Il a ensuite et avant tout autre progrès en cause, admis l'employeur à prouver la réalité des motifs invoqués à l'appui de la modification.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a tout d'abord retenu qu'« *au vu des termes même des courriers de l'employeur du 11 mai 2010 et 18 juin 2010, il faut constater, en l'espèce, que l'affectation du requérant qui remplissait depuis juillet 2009 la fonction d' « ingénieur qualité », à la fonction de « contrôle qualité montage » impliquait une diminution de ses responsabilités et de sa rémunération.*

L'employeur a partant procédé à une modification en défaveur du requérant portant sur des clauses essentielles du contrat de travail.

Dans la mesure où le requérant a refusé d'accepter la modification de ses conditions de travail et ne s'est plus présenté à son travail après l'expiration de son préavis, il faut considérer que la résiliation du contrat de travail ainsi intervenue constitue un licenciement. »

Le tribunal du travail a encore considéré que les motifs étaient énoncés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence et qu'il incombait à l'employeur, en présence des contestations du salarié, à en rapporter la preuve.

Suite à l'audition des témoins, le tribunal du travail a, par jugement rendu contradictoirement le 19 décembre 2012,

écarté la demande d'A tendant à être entendu sur base de l'article 405 alinéa 2 du Nouveau code de procédure civile ;

déclaré justifiée la résiliation du contrat de travail intervenue à la suite de la non-acceptation par A de la modification de son contrat de travail, qui s'analyse en un licenciement avec préavis ;

déclaré non fondée la demande d'A en indemnisation de préjudices matériel et moral ;

déclaré fondée la demande d'A en paiement d'une indemnité de départ de 3.031,95 euros ;

condamné la société anonyme B S.A. à payer à A le montant de 3.031,95 euros, avec les intérêts légaux à partir du 16 septembre 2010 jusqu'à solde ;

déclaré non fondée la demande d'A en paiement d'une indemnité de procédure ;

fait masse des frais et dépens et les impose pour moitié à A et pour moitié à la société anonyme B S.A.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a tout d'abord écarté la demande du salarié à être entendu comme témoin, il a ensuite, après avoir analysé les déclarations faites par les témoins entendus, décidé :

« L'omission du requérant d'exécuter un certain nombre de tâches lui incombant et d'assurer un suivi adéquat des dossiers relevant du domaine qualité est, dès lors, à suffisance établie par la déposition du témoin C. Si le témoin D a indiqué que l'audit 2010 avait été réussi, il faut déduire des déclarations de C que cette réussite n'était pas le mérite du requérant. Il est encore établi que le requérant a fait preuve de négligence en perdant une particule qu'il aurait dû analyser pour déterminer l'origine d'un problème dénoncé par un client.

Le tribunal estime que les manquements du requérant dans l'exercice de ses fonctions de responsable qualité Meditec ainsi constatées ont été de nature à justifier son changement d'affectation.

La modification des conditions essentielles du contrat de travail d'A du 11 mai 2010 était partant régulière. Au vu des dispositions de l'article L.121-7 du Code du travail, la résiliation des relations de travail intervenue en raison du refus d'A

d'accepter la modification litigieuse constituait un licenciement avec préavis. Ledit licenciement avec préavis doit, dès lors, être déclaré justifié. »

A a régulièrement relevé appel du jugement rendu le 19 décembre 2012 par exploit d'huissier du 7 février 2013.

L'appelant demande de déclarer son appel fondé et de réformer le jugement entrepris en déclarant le licenciement abusif et en condamnant l'employeur à lui payer la somme de 35.723,06 euros avec les intérêts tels que de droit ; à titre subsidiaire, il demande à être convoqué et entendu sur le fondement de l'article 405 al 2 du NCPC, sinon en vertu de l'article 384 du même code, quant aux motifs contenus dans le courrier du 18 juin 2010.

L'appelant maintient ses contestations sur le bien-fondé des motifs lui reprochés et demande à être entendu sur ces motifs, il demande encore à la Cour, eu égard à la technicité des reproches lui faits, de nommer un expert judiciaire, un expert en matière de qualité industrielle, avec la mission définie dans ses conclusions notifiées le 21 juillet 2014.

L'intimée, qui analyse différemment le contenu des déclarations des témoins entendus en première instance, conclut à la confirmation du jugement à quo par adoption de ses motifs, et conteste les montants réclamés par le salarié.

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

La Cour relève que seul le bien-fondé de son licenciement est querellé par le salarié et non la décision prise par la juridiction du travail, concernant la modification des conditions essentielles du contrat de travail liant les parties.

La société B reproche concrètement et en résumé à A dans la lettre de motivation du 18 juin 2010 les faits suivants :

- 1) de ne pas avoir, malgré deux relances de la part de C des 9 mars 2010 et 20 avril 2010, mis en place de façon efficiente le plan d'action suite aux remarques de l'audit L en mai 2009, dans la mesure où son plan d'action ne couvrait pas l'ensemble des observations émises par l'organisme, de sorte que C a dû s'en occuper dans l'urgence avant l'audit à venir.
- 2) de ne pas avoir accompli d'autres tâches plus amplement énoncées et figurant dans le courriel lui adressé par C en date du 29 juin 2009.

- 3) de ne pas avoir exécuté l'ordre de E, responsable d'exploitation du département MEDITEC du 1^{er} février 2010, d'adapter la machine construite pour faire des tests de cyclage du barillet sur les robinets, suite à la réclamation en septembre 2009 du client F, dans l'optique de l'utilisation pour cycler des robinets non montés sur bouteille, dans la mesure où le fait de cycler les barillets aurait permis de détecter les défauts de montage avant livraison au client.
- 4) de ne pas avoir, comme il lui avait été demandé en juin 2009, vérifié les instruments de mesures sur les installations de montage pour la mi-juin pour l'audit G, de sorte que lors de l'audit il a été constaté qu'un manomètre n'était pas calibré et une non-conformité a été notée, obligeant l'employeur à mettre en place un plan d'action immédiat.
- 5) d'avoir perdu une particule bleutée à l'origine de la fuite externe du robinet d'un client italien, rendant impossible la prise d'action nécessaire pour y remédier.
- 6) de ne pas avoir régulièrement tenu les réunions exigées par le directeur général et CEO de B SA, réunions « *afin d'informer et de communiquer les problèmes pour la mise en place d'actions correctives, préventives et de plans d'améliorations. Aucune réunion n'a été faite dans ces contextes. Des problèmes auraient pu être évités : porosité sur les bouchons qui remplacent la prise médicale, fermeture du robinet RPV suite à un ressort trop faible, présence de fissures sur corps de barillets, fuite de barillets en position zéro, couplage des bagues de fixation (42 Newton) ne tient pas sur toutes les pièces.* »

L'appelant maintient en premier lieu sa contestation relative à la précision de la lettre de motivation pour conclure au caractère abusif du licenciement.

L'indication des motifs du licenciement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge de vérifier si les motifs débattus devant lui s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement.

En l'espèce et concernant l'introduction de la lettre de motivation par laquelle l'employeur rappelle que le salarié a reçu de son supérieur hiérarchique, C, en date du 29 juin 2009 un courriel énumérant différentes tâches dont il était en charge, la Cour tient à relever que la susdite énumération des tâches, si elle est sans doute compréhensible pour un initié, ne l'est absolument pas pour un non-initié, dès lors également pour les juridictions du travail, non pas forcément en raison de sa

technicité, mais surtout en raison de l'usage excessif fait par l'employeur de nombreuses abréviations telles LIV, G, T, FR03.5.02.012, 93742ECFR, AFFSSAPAS, L, GESTQUAL, FMEA.

Concernant le motif résumé ci-avant sub.1), il y a lieu de retenir qu'il ne répond pas au critère de précision requis par la loi et la jurisprudence, puisqu'il n'y est pas indiqué en quoi devait consister ce plan d'action, quelles avaient été les remarques faites par l'audit L et quelles observations émises par l'organisme, dont le nom n'est d'ailleurs jamais cité en entier, auraient dû être couvertes par ce plan d'action, de sorte qu'il est impossible de connaître exactement et précisément la nature de la faute commise par le salarié et le motif est à rejeter en tant que tel.

Il en va de même du motif libellé sub.2), par lequel l'employeur indique de façon lacunaire que le salarié n'a pas non plus réalisé d'autres tâches qu'il cite sans autres explications ni précisions.

Les motifs subséquents énoncés sub. 3), 4), 5) et 6), qui, sans être d'une précision exemplaire, permettent cependant tant au salarié qu'aux juridictions du travail de reconnaître les faits lui reprochés, de les identifier, de prendre position à leur égard et d'en rapporter la preuve contraire, suffisent dès lors à l'exigence légale de précision.

En présence des contestations du salarié sur la réalité et le sérieux des motifs gisant à la base de son congédiement, c'est à bon droit que le tribunal du travail a, dans une deuxième phase, admis l'employeur à prouver par témoins la réalité et le sérieux de ces reproches.

Tandis que le salarié conteste que les reproches lui faits aient été prouvés, l'employeur soutient le contraire.

Concernant le reproche tenant au cyclage de robinet, si le témoin E confirme dans une certaine mesure la réalité de ce reproche, force est cependant de constater que sa déposition est confuse sur le point de savoir si le salarié avait été chargé seul ou avec d'autres personnes d'effectuer ce travail et si le salarié était seul responsable de la non-intégration de la machine dans le processus d'assemblage, puisque le témoin indique que « *Monsieur A n'était pas la seule personne concernée par ses mails* » et qu'il a même précisé « *qu'il ignorait si A assistait aux réunions concernant le redémarrage de la production* ».

Le témoin C, quant à lui, indique de façon totalement imprécise à cet égard, alors cependant qu'il était au moment des faits le supérieur hiérarchique de A: « *A un moment donné, Monsieur E a demandé à Monsieur A que la machine de cyclage soit adaptée. Je ne sais plus à qui s'adressait cette demande. Monsieur E a*

demandé que différentes actions soient menées. Je ne suis pas au courant de ce qui s'est passé par la suite ».

Le témoin D, quant à lui, déclare le contraire, en affirmant de façon claire et précise d'une part, que le témoin E était le responsable d'exploitation et qu'il n'y avait pas de lien hiérarchique entre le témoin et le salarié, lequel travaillait à la qualité et dont le supérieur hiérarchique était Monsieur C et d'autre part, qu'il n'était pas dans les fonctions du salarié d'adapter la machine pour le cyclage des robinets, fonction qui relevait du domaine de la production.

Il s'ensuit que la question reste posée de savoir en quelle qualité le témoin E a donné l'ordre au salarié qui ne travaillait pas dans son service ni sous ses ordres, d'effectuer l'adaptation de la machine pour le cyclage des robinets, travail qui n'entraîne de surcroît pas dans les compétences du salarié, comme l'affirme le témoin D.

Le sérieux du reproche fait sur ce point au salarié laisse partant d'être rapporté.

Il en va de même du reproche tenant à la vérification des instruments de mesure sur les instruments de montage, dès lors que le témoin C confirme qu'il a été demandé à A d'effectuer cette vérification, sans cependant préciser qui a ordonné cette vérification et quel instrument critique n'avait finalement pas été calibré, ce d'autant plus que le témoin D est en effet une fois de plus affirmatif pour déclarer que *« la vérification des instruments de mesure était de la responsabilité du service métrologie sur tout le site de Lintgen et sur certains sites à l'étranger; les appareils spéciaux étaient vérifiés par le laboratoire. Monsieur A n'était pas en charge de la vérification des instruments de mesure. Si la défektivité du manomètre avait été relevée dans un plan d'action antérieur à l'audit G, il aurait appartenu à Monsieur A de relancer le service métrologie. Si tel n'a pas été le cas la non-conformité constatée n'était pas imputable au salarié ».*

Comme la défektivité du manomètre n'a pas été décelée avant l'audit G, le sérieux de ce grief laisse partant également d'être prouvé.

Concernant le reproche fait au salarié de ne pas avoir régulièrement tenu les réunions demandées par le CEO de la société B, Monsieur H, ni le témoin C ni le témoin E n'ont pu déposer sur ce point, tandis que le témoin D a clairement déclaré *« A mon avis, l'organisation de réunions n'aurait pas permis de prévenir des problèmes de porosité et de fissures. Ces problèmes sont imprévisibles et ne auraient être détectés que grâce à des moyens trop sophistiqués et coûteux pour la firme. Concernant les problèmes du robinet RPV, des réunions ont eu lieu. A celles-ci ont notamment participé Messieurs H, I, C, J, moi-même et des responsables du laboratoire. M. A a participé à certaines réunions. Je pense qu'il n'était pas invité à la plupart des réunions. Concernant les problèmes relatifs à ce robinet, chaque*

service (production, qualité, RED, labo) avait sa part de responsabilité. On se renvoyait en quelque sorte la balle. »

Ce reproche doit partant également être écarté faute d'être sérieux.

Reste le reproche tenant à la « *particule bleutée* » qui était à l'origine de la fuite externe du robinet d'un client italien et que A a égarée, reproche dont le témoin C confirme l'exactitude.

Ce reproche unique et isolé ne peut cependant à lui seul justifier le licenciement du salarié, même avec préavis, après neuf années de service, ce d'autant plus et en présence de la conclusion du témoin D qui a travaillé au service de la société K SA pendant 20 ans jusqu'au 1^{er} avril 2010, en tant que responsable-qualité comme le salarié, partant qui connaissait parfaitement le service qualité de la société employeuse jusque même après l'audit de mai 2009, puisqu'il n'a pris sa retraite qu'au 1^{er} avril 2010, et qui se rappelle clairement que l'audit L de 2009 n'a relevé que des non-conformités *mineures* concernant la qualité des produits médicaux et non des non-conformités majeures, qu'il a encore participé aux plans d'action en vue de la préparation de l'audit 2010, plans d'action auxquels participait également le salarié et finalement, que des solutions ont été trouvées pour remédier aux non-conformités mineures relevées dans le cadre de l'audit 2009, de sorte que l'audit 2010 était réussi.

Dans la mesure où il n'est ni clairement déterminé si le salarié était compétent pour faire les travaux dont l'inexécution lui est reprochée, ni clairement établi s'il était responsable de ces inexécutions fautives, l'employeur est resté en défaut de prouver le sérieux des griefs faits à A dans le cadre de son congédiement, de sorte que ce dernier est partant, par réformation du jugement entrepris, à déclarer abusif.

Les demandes du salarié tendant d'une part, à être entendu par la Cour sur base de l'article 405 alinéa 2 du NCPC, d'autre part, à l'institution d'une expertise, sont partant superfétatoires au vu de la décision prise par la Cour sur le caractère abusif de son licenciement.

Le salarié abusivement licencié a, en principe, droit à être indemnisé des préjudices matériel et moral subis suite au congédiement abusif, à la double condition que les préjudices invoqués par lui soient avérés et en relation causale avec le congédiement abusif.

A demande à ce que son préjudice matériel soit fixé en tenant compte d'une période de référence de 20 mois et il évalue son préjudice à la somme de 25.723,06 euros, précisant ne pas avoir retrouvé un emploi à ce jour.

Cette demande est contestée dans son principe et son montant par l'employeur.

Concernant le préjudice matériel, il est de principe que si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver rapidement un nouvel emploi sont indemnisées, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement .

Le salarié a été licencié en date du 11 mai 2010 à l'âge de 36 ans, avec un préavis de 4 mois se terminant le 15 septembre 2010, préavis qu'il a été dispensé de prester.

D'après les pièces soumises à la Cour, le salarié a fait des recherches personnelles importantes pour trouver un nouvel emploi, de sorte qu'il a fait les efforts nécessaires pour minimiser son préjudice matériel, efforts qui se sont cependant soldés par un échec.

Compte tenu de la nature de l'emploi exercé et recherché par le salarié, de la situation économique difficile, des efforts faits par lui pour se réinsérer sur le marché de l'emploi, ainsi que de son jeune âge au moment du congédiement, la Cour fixe la période de référence, compte tenu du préavis de 4 mois pour lequel il a été dispensé de travailler, à huit mois.

Dans la mesure où les quatre premiers mois sont couverts par l'indemnité compensatoire de préavis, seules les pertes subies au cours des quatre mois subséquents sont en relation causale avec le licenciement.

Pendant cette période A aurait perçu auprès de son ancien employeur, s'il n'avait pas été abusivement licencié, la somme de $4 \times 3.031,95$ euros soit 12.127,80 euros.

Dans la mesure où il n'a perçu pendant cette période, à titre d'indemnités de chômage versées par le pôle emploi, que la somme de 58,98 euros x 120 jours soit 7.077,6 euros, son préjudice matériel s'élève à la somme de 12.127,80 euros – 7.077,60 euros = 5.050,20 euros.

Compte tenu des circonstances du licenciement qui n'était basé sur aucun fait sérieux, de l'atteinte portée à la dignité du salarié, ainsi que des soucis qu'il a dû se faire pour son avenir professionnel, la Cour estime que son préjudice moral est indemnisé de façon adéquate par des dommages et intérêts d'un montant de 1.500 euros.

Compte tenu de l'issue positive pour le salarié du présent recours, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer, par réformation, une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

La partie qui succombe et est condamnée au frais et dépens ne peut par contre pas se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que les demandes afférentes de la société B SA 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, déclare l'appel recevable,

le dit fondé,

réformant:

dit que le licenciement de A du 11 mai 2010 est abusif,

dit les demandes de A en paiement des dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis fondées,

partant condamne la société B SA à payer à A de ces chefs la somme de 12.127,80 euros - 7.077,60 euros = 5.050,20 euros + 1.500 euros pour le préjudice moral = 6.550,20 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

condamne la société B SA à payer à A deux fois 1.000 euros à titre de d'indemnité de procédure pour les deux instances,

rejette les demandes afférentes de la société B SA basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne la société B SA aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Jean-Marie BAULER qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.