

Arrêt N° 35/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du seize mars deux mille dix-sept.

Numéro 43396 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Gilles HOFFMANN de Luxembourg du 3 décembre 2015,

comparant par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) la société coopérative S1 LUXEMBOURG s.c., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par ses organes statutaires actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit HOFFMANN,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour à Luxembourg,

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

intimé aux fins du susdit exploit HOFFMANN,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 14 février 2017.

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

Par requête du 2 octobre 2013, A réclama à son ancien employeur, la société à responsabilité limitée S1 Luxembourg (ci-après S1), suite à son licenciement avec préavis qu'elle qualifia d'abusif, des dommages et intérêts d'un montant total de 307.785,66 euros.

Elle fit exposer avoir été engagée par la S1 en date du 1^{er} octobre 2008 en qualité de « *risk management coordinator* » et avoir été, suite à un accident (AVC) pendant l'année 2009, reclassée en interne par une décision du 3 septembre 2010 de la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail ; qu'un premier avenant au contrat de travail a été signé en date du 21 septembre 2010 afin de réduire ses heures de travail à 20 heures par semaine en application de la décision de reclassement ; qu'elle a été affectée au service des ressources humaines (RH) où lui furent attribuées des tâches simples et accessibles ne générant pas de stress ; que par un deuxième avenant signé le 26 mars 2013 son horaire de travail fut augmenté à 24 heures par semaine, que par courrier du 18 juillet elle fut convoquée à l'entretien préalable au licenciement pour le 23 juillet 2013 auquel elle n'assista pas, pour ensuite être licenciée avec préavis en date du 24 juillet 2013.

Les motifs du licenciement reposèrent d'une façon générale sur une insuffisance professionnelle de A.

En effet, l'employeur lui reprocha plus précisément d'avoir, à maintes reprises, commis des erreurs considérables dans la préparation des certificats et avenants, dans le suivi des absences pour maladie et des certificats médicaux ainsi que dans

l'organisation des examens médicaux auprès de l'Association pour la santé au travail du secteur financier ; de ne pas avoir organisé à temps les permanences RH dans l'immeuble de X (désormais Y), permanences qui avaient lieu deux fois par semaine, à savoir le mardi après-midi et le jeudi matin alors que dans ce contexte, la tâche de A était d'établir un calendrier coordonné avec tous ses collègues RH et de prévoir les disponibilités de chacun d'entre eux et finalement ; d'avoir omis à plusieurs reprises de remplir ses feuilles de temps (« *timesheets* »), qu'ainsi en date du 22 mai 2013, Mme B lui avait envoyé un e-mail afin de lui demander de créer un rappel dans son calendrier virtuel afin qu'elle n'oublie plus de remplir ses feuilles de temps.

L'employeur indiqua encore dans la lettre de motivation que plusieurs rappels à l'ordre ont été adressés à A, par exemple en date du 7 juin 2013 en présence de Mme B et de Mme C, lors d'une réunion interne, lors de laquelle il avait été évoqué que A n'exécutait pas son travail avec la diligence nécessaire et faisait preuve d'un comportement inapproprié à l'égard de ses collègues de travail.

A ne contesta ni la précision ni la réalité des motifs gisant à la base de son congédiement, mais leur caractère sérieux.

Elle soutint que le poste de travail lui attribué suite à son reclassement n'était pas adapté à ses facultés de travail, que le poste de secrétaire lui confié n'était pas approprié alors qu'elle ne disposait pas des facultés cognitives adaptées et qu'il l'aurait exposée à un stress considérable générant les fautes qui lui sont reprochées, de sorte que le reclassement opéré n'aurait pas été efficient, ce qui fut contesté par la S1 qui, au contraire, prétendit que des tâches très simples ont été confiées à la salariée à partir de son reclassement.

L'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fit une intervention volontaire et réclama à la partie mal-fondée le remboursement des indemnités de chômage avancées à la salariée pour un montant de 53.884,36 euros.

Par un jugement contradictoire rendu le 27 octobre 2015, le tribunal du travail a :

- déclaré le licenciement que la société à responsabilité limitée S1 LUXEMBOURG s.à r.l. a prononcé à l'encontre de A en date du 24 juillet 2013 fondé ;
- partant déclaré non fondée la demande de A en réparation des préjudices qu'elle aurait subis du fait de son licenciement abusif;
- déclaré non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et l'a rejetée ;
- déclaré non fondées les demandes en allocation d'une indemnité de procédure et les a rejetées ;

- condamné A aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a constaté « que la requérante est restée en défaut de prouver sa version des faits.

La requérante n'a notamment pas prouvé que suite à sa décision de reclassement interne, la partie défenderesse lui a d'abord donné un poste d'archiviste, poste sur lequel elle aurait été capable de travailler, avant de l'affecter à un poste de secrétaire, poste qui n'aurait pas été adapté à ses facultés.

Elle n'a en outre pas prouvé que le poste auquel elle a été affectée nécessitait une formation préalable.

Si la requérante était d'avis que la partie défenderesse l'a reclassée à un poste qui n'était pas adapté à ses facultés de travail, elle aurait dû saisir le médecin du travail aux fins de le faire constater, ce qu'elle n'a cependant pas fait.

Elle ne saurait partant actuellement plaider qu'elle n'a pas été apte à faire le travail qui lui a été attribué par la partie défenderesse suite à la décision de reclassement interne.

Il y a ensuite lieu de noter que le salarié qui a fait l'objet d'une décision de reclassement interne n'est protégé contre le licenciement qu'à partir du jour de la notification à l'employeur de ladite décision jusqu'à l'expiration du douzième mois qui la suit.

Après cette période, l'employeur recouvre le droit de résilier le contrat de travail de son salarié notamment pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

Il n'a dans ce cas pas l'obligation d'adresser des avertissements à son salarié avant de le licencier.

Or, les fautes reprochées à la requérante, prises dans leur ensemble et à les supposer établies, justifient son licenciement eu égard au fait qu'elles sont nombreuses et qu'elles ont été constatées sur une certaine durée... »

De ce jugement, A a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 3 décembre 2015.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et par réformation de dire que son licenciement est abusif et de condamner la société S1 à lui payer les montants réclamés en première instance.

Elle maintient l'ensemble de ses arguments développés en première instance et indique notamment que suite à son AVC en novembre 2009, elle a dû réapprendre à parler et à marcher pendant neuf mois au centre de rééducation (Réazenter), qu'elle présente néanmoins et nonobstant les efforts faits, une IPP de 40% des suites de cet AVC et qu'elle souffre de séquelles neurologiques bien précises.

Elle précise avoir été reclassée en qualité de « *officer HR* » et qu'elle avait pour fonction au début, de ranger et classer des certificats de maladie et autres

documents adressés au RH, mais qu'au cours de l'année 2012 ses fonctions ont changé pour ne plus être adaptées à ses facultés cognitives résiduelles.

Elle reproche à l'employeur de ne pas avoir pris en compte ses incapacités, d'en avoir plutôt tiré profit pour pouvoir la licencier, et partant de ne pas avoir assuré sa santé au travail.

Elle précise que les fautes commises par elle ont pour cause justement les problèmes liés à son AVC, partant liés à une inaptitude au poste, mais non à une incompetence et elle reproche encore à son ancien employeur un manque de formation pour le poste concerné.

Elle verse à cet égard l'attestation testimoniale du docteur T1 et formule encore une offre de preuve par le témoin T2 sur les faits suivants :

« Le reclassement interne de A était pleinement vécu comme une situation injuste par l'ensemble de ses collègues qui travaillaient à plein-temps.

Mme T2, après avoir noté l'absence de l'appelante après un retour de congés, avait demandé à M. D les raisons de cette absence. Il lui a été expliqué que A commettait trop d'erreurs.

En retour, Mme T2 a fait remarquer qu'il devait exister une autre possibilité ou position adaptée à ses capacités résiduelles compte tenu de la taille de la société laquelle emploie plus de 1.000 salariés.

M. D a davantage répondu que cela ne faisait pas de sens alors que A allait commettre des erreurs et des fautes quel que soit le département et, dans ce contexte, S1 ne pouvait plus se permettre de garder pareille personne. »

L'intimée conclut à la confirmation du jugement dont appel par adoption de ses motifs.

Elle précise que la salariée n'a jamais mis en cause la nature du travail lui confié par rapport à ses capacités, et qu'elle n'a jamais saisi la médecine du travail pour lui faire part de son incapacité à exercer le travail lui confié.

L'employeur, au contraire, soutient lui avoir confié des travaux très simples à faire, tels qu'établir des certificats de travail ou autres, et des avenants sur base de modèles dont elle disposait, de faire le suivi des arrêts de maladie, d'organiser des rendez-vous médicaux avec les médecins du travail, etc...

L'employeur formule une offre de preuve par témoins pour établir le sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement et conteste la crédibilité du témoin indiqué par la salariée en raison des circonstances dans lesquelles ce témoin a quitté la société S1.

L'intimée conteste finalement les montants réclamés par la salariée.

L'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi réitère sa demande basée sur l'article L.521-4 du code du travail et réclame à la société S1 le paiement des indemnités de chômage versées à la salariée d'un montant de 53.884,36 euros pour la période d'octobre 2013 à avril 2015.

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

Dans la mesure où la société S1 reproche à A comme motif de licenciement une insuffisance professionnelle, c'est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé « *que l'insuffisance professionnelle peut être considérée comme une cause sérieuse pour justifier un licenciement.*

Elle traduit l'inaptitude du salarié à exercer de façon satisfaisante les fonctions qui lui ont été confiées.

L'insuffisance professionnelle invoquée par l'employeur à l'encontre de son salarié constitue dès lors un motif de licenciement valable à condition qu'elle soit matériellement vérifiable.

Le motif tenant à l'insuffisance professionnelle doit donc résulter de faits précis et objectifs susceptibles de vérification démontrant l'inaptitude du salarié et observés sur une certaine durée. »

L'appréciation de l'insuffisance professionnelle vaut également à l'encontre d'un salarié qui a fait l'objet d'un reclassement interne, comme en l'espèce, à la condition que le poste lui confié suite au reclassement prenne en compte ses difficultés d'adaptation fonctionnelle.

Or, la salariée reproche non seulement à son ancien employeur de ne pas avoir tenu compte de son inaptitude à faire les travaux lui confiés suite à son AVC, mais encore de ne pas l'avoir formée pour faire ces travaux, partant d'avoir porté atteinte à sa santé en violation de dispositions légales afférentes.

Néanmoins, il résulte tant des renseignements fournis que des pièces soumises à la Cour que l'employeur a tenu compte de l'avis du médecin de travail et de la Commission mixte suite à son AVC et lors de son reclassement interne, en lui confiant des travaux tels que ceux qui ont été énumérés ci-avant, à savoir des travaux simples qui ne nécessitaient ni formation ni des compétences et capacités spéciales ou spécifiques élevées et qui ne devaient en principe, en raison de leur simplicité, pas engendrer de stress pour A.

Il laisse encore d'être établi que la salariée s'est plainte à un quelconque moment au cours des trois années qui ont suivi son reclassement interne, auprès du médecin du

travail, respectivement de la Commission mixte, du caractère inadapté à son état de santé du poste lui confié par l'employeur.

A n'a jamais indiqué ni au cours des trois années passées au service RH, ni pendant la procédure judiciaire quel genre de travaux elle aurait voulu respectivement pu effectuer, de sorte qu'elle est malvenue de reprocher actuellement à son ancien employeur de ne pas avoir pris en compte ses doléances et d'avoir porté atteinte à sa santé.

Finalement, la situation actuelle de A qui bénéficie d'un reclassement externe en attendant son invalidité, confirme que l'employeur ne pouvait plus compter sur elle pour remplir des tâches fussent-elles simples et accessibles.

Si le docteur T1, médecin de travail de A lors de la procédure de réinsertion professionnelle, indique dans son attestation testimoniale que « *A n'a jamais vraiment été réintégrée au sein de la société S1 et qu'il n'a pas été tenu compte aucunement de son profil médical. Un emploi organisé de manière stigmatisante lui a été attribué aux ressources humaines. Aucun effort réel et honnête de reclassement n'a eu lieu. Cette façon de faire a finalement abouti logiquement au licenciement* » force est de constater, d'une part, que le poste confié à A a, en tout état de cause et comme pour tout reclassement interne été validé par le médecin du travail, donc par le docteur T1, et d'autre part, que le témoin ne fait qu'exprimer un sentiment personnel sans le justifier par des exemples concrets permettant d'en vérifier la véracité, de sorte que la susdite attestation n'a aucune valeur probante et est à écarter.

Il suit des considérations qui précèdent que c'est à bon escient que le tribunal du travail a décidé que les fautes commises par la salariée, nombreuses et vérifiées sur une certaine durée et non contestées par elle, sont donc réelles et sérieuses, de sorte à justifier un licenciement avec préavis.

C'est partant également à bon droit que le tribunal du travail a débouté la salariée de ses demandes indemnitaires et rejeté la demande de l'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi et finalement, en ce qu'il a rejeté les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC.

Il en suit encore qu'il n'y a pas lieu, en présence des éléments concrets et objectifs suffisants soumis à la Cour, d'admettre la salariée à son offre de preuve.

La société S1 réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

A réclame également une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais non compris dans les dépens, les demandes respectives des parties 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 non fondé,

partant,

confirme le jugement entrepris,

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

condamne A aux frais et dépens de l'instance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.