

Arrêt N° 44/20 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit mai deux mille vingt.

Numéro CAL-2019-00865 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Paul VOUEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 8 août 2019,

comparant par Maître Cédric SCHIRRER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

l'association sans but lucratif ASSOC. 1, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GALLÉ,

comparant par Maître Anne-Marie SCHMIT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 28 janvier 2020.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 22 août 2018, A a fait convoquer l'association sans but lucratif ASSOC. 1 (ci-après « ASSOC. 1 ») pour l'y entendre condamner à lui payer le montant total de 62.277,84 euros + p.m., avec les intérêts légaux tels que de droit, principalement à partir du 31 mai 2018, date de la démission, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde, suite au licenciement intervenu qu'il qualifia d'abusif.

Il sollicite également l'exécution provisoire du jugement et la condamnation d'ASSOC. 1 au paiement d'une indemnité de procédure de 5.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

À l'audience du 13 juin 2019, ASSOC. 1 demanda reconventionnellement la condamnation de A au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

À l'appui de sa demande, A fit valoir qu'il a d'abord été engagé par l'association sans but lucratif ASSOC. 2 (ci-après le « ASSOC. 2 ») suivant contrat de travail à durée déterminée pour la période du 31 janvier 2008 au 31 décembre 2008, à temps plein, en qualité d'éducateur gradué. Ce contrat de travail aurait été prolongé jusqu'en juin 2009.

Son engagement aurait été lié à un projet déterminé (FSE 1), qui aurait été arrêté en juillet 2009. Il aurait reçu une promesse d'embauche pour un deuxième projet (FSE 2), mais se serait trouvé au chômage du 1^{er} juillet 2009 jusqu'en mai 2010.

Par un contrat de travail à durée indéterminée signé le 28 avril 2010 avec effet au 1^{er} mai 2010, il a ensuite été engagé, à raison de 20 heures par semaine, toujours en qualité d'éducateur gradué, par l'association sans but lucratif ASSOC. 3, actuellement association sans but lucratif ASSOC. 1, qui a repris le ASSOC. 2.

Par divers avenants, ce deuxième contrat a subi les modifications suivantes :

- en février 2011, son temps de travail a été porté à 32 heures,
- le 22 juillet 2013, A est passé du grade « 3 » au grade « 5 » avec effet au 1^{er} janvier 2013,
- le 1^{er} juillet 2014, ses heures de travail ont été augmentées à 40 heures par semaine, en le faisant bénéficier d'un régime de télétravail à raison de 8 heures par semaine,

- le 11 février 2015, A a été nommé chargé de missions à compter du 1^{er} janvier 2015 et ses tâches ont été modifiées. Dans le cadre de l'accomplissement de cette mission, il a bénéficié d'une prime de responsabilité de 20 points. Cet avenant a été conclu pour une durée de trois années à partir du 1^{er} janvier 2015.

En date du 21 septembre 2017, ASSOC. 1 a informé ses salariés, dont A, que la nouvelle Convention collective SAS et FHL entrerait en vigueur le 1^{er} octobre 2017.

A estime que cette convention collective aurait dû le faire basculer automatiquement du grade PE3 ancienneté 10 (292 points) au nouveau grade C6 ancienneté 10 (389 points).

Son employeur aurait cependant tenté de lui imposer, ainsi qu'à l'ensemble des salariés, des mesures économiques en leur faisant signer des avenants défavorables.

Ainsi, on lui aurait imposé, par des « *techniques d'intimidation/menaces* », la signature d'un avenant au contrat de travail ayant pour effet la rétrogradation de sa carrière en grade C6 ancienneté 08 au lieu de C6 ancienneté 10. Cet avenant lui aurait été présenté le 25 octobre 2017, avec un effet rétroactif au 1^{er} octobre 2017. Effaré par cette rétrogradation sans commun accord, il aurait refusé la signature de cet avenant.

A précise que suite à l'attitude de B, le directeur général d'ASSOC. 1, il aurait demandé au président de la délégation du personnel de l'assister lors de prochaines rencontres.

Par un courrier du 19 décembre 2017, soit pendant ses vacances, ASSOC. 1 aurait décidé de lui retirer son statut de chargé de mission avec effet au 1^{er} janvier 2018 et il se serait vu affecté au X, à compter du 2 janvier 2018.

A considère que cette rétrogradation sans entretien préalable et sans respect du délai de préavis, a eu les effets suivants :

- diminution de ses responsabilités,
- modification du type de travail, le faisant passer de chargé de missions, de l'encadrement d'adultes et d'assistance de la direction à un encadrement de jeunes enfants,
- changement du lieu de travail (Y au lieu de Luxemburg-Ville)
- modification des heures de travail (au lieu d'un horaire flexible avec la possibilité du télétravail, il se serait vu imposer un plan d'organisation de travail).

Par un courrier du 4 janvier 2018 adressé à B, directeur général d'ASSOC. 1, A a marqué son désaccord avec la modification entreprise. Par ce même courrier, il demande une affectation correspondant davantage à son profil et à ses compétences. Il a notamment visé un poste d'éducateur gradué au ASSOC. 2, devenu Quai57, lieu de sa première affectation.

Selon lui, le X à Y aurait été complet et aucun poste supplémentaire n'aurait été prévu. En outre, ce site aurait compté parmi son personnel que des éducateurs et non pas des éducateurs gradués.

En date du 23 janvier 2018, il aurait transmis à B une lettre de motivation avec un CV en vue d'être affecté à un autre poste correspondant mieux à son profil. Par une lettre en réponse du 1^{er} février 2018, il aurait été informé que sa demande aurait été transférée au département « RH », à C.

Cette dernière aurait cependant confirmé le 1^{er} mars 2018 à A que B ne lui aurait jamais transmis sa demande pour un changement de poste.

A rajouta que pendant la période entre le 1^{er} janvier 2018 et le jour de la requête introductive d'instance, il s'est trouvé en incapacité de travail.

Il a finalement démissionné par courrier du 31 mai 2018, avec un préavis de deux mois : il demanda de la requalifier en licenciement abusif.

A soutint encore avoir subi un harcèlement moral notamment de la part du directeur général d'ASSOC. 1, B.

A chiffré ainsi ses revendications financières comme suit :

- | | |
|--------------------------------|-----------------------|
| • arriérés de salaires | 2.597,84 euros |
| • dommage matériel | 4.680,00 euros + p.m. |
| • dommage moral (licenciement) | 25.000,00 euros |
| • harcèlement moral | 30.000,00 euros |

Par jugement rendu contradictoirement en date du 4 juillet 2019, le tribunal du travail a :

- dit que la résiliation du contrat de travail est intervenue par la démission avec préavis de A,
- dit qu'il n'y a pas lieu de qualifier cette démission de licenciement abusif,
- débouté A de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral,
- débouté A de sa demande en paiement d'arriérés de salaires,

- débouté A de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral,
- débouté A de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,
- condamné A à payer à l'association sans but lucratif ASSOC. 1 une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,
- dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement,
- condamné A aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a analysé en premier lieu s'il y avait eu une modification du contrat de travail de A en sa défaveur, aux termes de l'article L.121-7 du code du travail, pour décider que « suite à l'entrée en vigueur du changement d'affectation, A (il y a lieu de lire A) a été en arrêt de maladie, mais a néanmoins attendu jusqu'au 31 mai 2018 pour faire parvenir à l'employeur sa démission avec un délai de préavis de deux mois.

Il ne peut dès lors plus invoquer une modification essentielle de son contrat de travail en vertu de l'article 121-7 du Code du travail.

Il s'ensuit qu'il y a lieu de conclure que la démission de A(idem) n'est pas à requalifier en licenciement de la part de l'employeur, il s'ensuit que la demande en indemnisation du chef de licenciement abusif n'est pas fondée.

Par ailleurs, en cas de résiliation du contrat de travail par le salarié en respectant le préavis légal, aucune disposition légale ne prévoit la possibilité pour le salarié de réclamer des dommages et intérêts respectivement pour préjudice matériel ou moral à son ancien employeur pour motifs graves dans le chef de ce dernier ».

Le tribunal a ensuite examiné la demande relative aux arriérés de salaire pour conclure à son rejet étant donné qu'elle était basée sur le paiement de la prime de responsabilité correspondant à vingt points pour les mois de janvier à juillet 2018 et que la fonction de chargé de missions de A a pris fin le 31 décembre 2017.

Quant au volet du harcèlement moral, le tribunal a exposé qu'il n'existe pas de législation spécifique au Luxembourg, mais que la jurisprudence admet un recours sur base de l'article 1134 du code civil. La charge de la preuve des éléments constitutifs du harcèlement moral (à savoir des actes répétés, attentatoires aux droits et à la dignité du salarié et aboutissant à la dégradation délibérée des conditions de travail, entraînant un préjudice) incombant au salarié, il a retenu que A n'a pas rapporté la preuve d'actes de harcèlement, ni par l'attestation d' D ou le courrier de ce dernier à l'association MOBBING, ni par les certificats médicaux versés. La demande en paiement de dommages intérêts pour préjudice moral pour des faits de harcèlement a ainsi été rejetée.

Par acte d'huissier du 8 août 2019, A a régulièrement interjeté appel de ce jugement du 4 juillet 2019, qui lui a été notifié en date du 11 juillet 2019.

L'appelant conclut, par réformation, à :

- voir dire que sa démission est à qualifier de licenciement abusif,
- voir condamner la partie intimée aux montants suivants :
 - o dommage matériel 4.680 euros
 - o dommage moral 25.000 euros
- voir dire que le tribunal de première instance a estimé à tort que la demande en paiement d'arriérés de salaire n'était pas fondée,
- partant, voir condamner la partie intimée aux montants réduits à ce titre à hauteur de 2.597,84 euros,
- le voir admettre à sa demande en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral,
- partant, voir condamner la partie intimée au paiement du montant de 30.000 euros,
- le voir décharger du paiement à une indemnité de procédure de 500 euros à ASSOC. 1.

Il requiert encore une indemnité de procédure pour chacune des deux instances, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, à hauteur de chaque fois 5.000 euros, ainsi que la condamnation de l'intimée aux frais et dépens des deux instances.

A reprend l'ensemble de ses arguments développés en première instance, en insistant sur l'impossibilité en droit luxembourgeois, de procéder à une nomination temporaire à une fonction, surtout si à la fin d'une telle convention limitée dans le temps, l'employeur ne notifie pas ces modifications dans les formes et conditions prévues à l'article L.121-7 du code du travail.

A conteste qu'il aurait dû démissionner avec effet immédiat et qu'il n'aurait pas droit à obtenir réparation de ses préjudices matériels et moraux.

A est finalement d'avis que les conditions récentes du harcèlement moral arrêtées par la Cour d'appel dans deux décisions de 2018 seraient remplies en l'espèce : un seul fait de dégradation suffirait et l'employeur aurait une obligation d'assurer la santé des salariés sur le lieu de travail.

A maintient l'ensemble de ses demandes financières.

Comme en première instance, ASSOC. 1 réside à ces demandes, en revenant plus longuement sur les faits : le contrat de travail du 28 avril 2010, les divers avenants, le congé sans solde de six mois de janvier à juillet 2012, l'engagement de A en carrière PE3, son avancement au grade « 5 » lié directement à la fonction de chargé de missions. ASSOC. 1 explique que par l'effet de la nouvelle convention collective, A a basculé automatiquement dans la carrière « C6 », initialement C608, puis C610. Il résulterait des fiches de salaires de A que, par l'entrée en vigueur de cette nouvelle convention collective, il aurait même bénéficié d'une augmentation de salaire de 1.644,26 euros par mois (depuis septembre 2017).

Contrairement aux affirmations de A, il n'y aurait eu ni rétrogradation de sa carrière, ni perte de salaire. Même le terme de la fonction de chargé de missions aurait été prévu, voire expressément accepté par A dès le départ, à savoir le 11 février 2015.

ASSOC. 1 conclut ainsi à la confirmation pure et simple du jugement entrepris en ce qu'il a décidé que la démission de A est à considérer comme une démission et non comme licenciement, et que toute demande du chef de licenciement abusif doit être déclarée non fondée, en ce qu'il a rejeté les arriérés de salaire et en ce qu'il a retenu qu'il n'y avait pas de preuve de ce que A ait été victime d'actes de harcèlement moral.

Appréciation de la Cour

La démission

A se prévaut de l'article L.121-7 du code du travail pour conclure à la requalification de sa démission du 31 mai 2018, avec effet au 31 juillet 2018, en licenciement abusif et asseoir sa demande en obtention de dommages et intérêts tant matériel que moral.

Aux termes de cet article : « Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L.124-2 et L.124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L 124-5.

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L.124-2 et L.124-10.

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11 ».

Pour que cet article trouve application, il appartient au salarié de rapporter la preuve d'une modification substantielle de son contrat de travail.

A s'appuie sur un courrier de son employeur du 19 décembre 2017. La Cour relève deux alinéas de ce courrier : « *Votre mission temporaire venant à expiration le 31 décembre 2017, je vous confirme que votre contrat de travail, conclu le 28 avril 2010, produira à nouveau et de plein droit ses effets.*

Vous êtes affecté à compter du 1^{er} janvier 2018 au X, sis à L-(...) Y, (...).

Il découle en effet d'un avenant au contrat de travail du 11 février 2015, avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2015, que A a été nommé « *chargé de missions* » avec une fonction bien spécifique auprès de la direction de son employeur. Ce document comprend une clause sous laquelle figure la signature de « A » et qui se lit comme suit : « *par la présente, je sousigné Adéclare accepter la nomination à la fonction de chargé(e) de missions pour ASSOC. 1 asbl pour une durée de 3 ans à prendre effet au 01.01.2015, avec toutes les missions et obligations qui y sont liées* ».

Il s'en suit que ce que A qualifie de rétrogradation n'en est pas une, a fortiori une modification portant sur un élément essentiel de son contrat de travail, à savoir sa carrière, puisqu'il a été détaché pour une durée limitée dans le temps, à un poste déterminé. Les cocontractants savaient dès le départ que ce détachement prendrait fin au terme fixé par l'avenant du 11 février 2015, à savoir le 1^{er} janvier 2018. A a même expressément accepté la fonction et la limitation à une durée de trois ans.

Il n'a pas non plus subi de perte financière, suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective au 1^{er} octobre 2017. A a ainsi basculé de la carrière PE3 dans la nouvelle carrière C6, avec une ancienneté de dix ans, ce qui a augmenté son salaire mensuel de la somme de 5.703,98 euros à celle de 7.348,24 euros.

Sans preuve d'une modification substantielle de son contrat de travail, l'article L.121.7 du code du travail ne s'applique pas et la démission de A ne peut être requalifiée en licenciement abusif. Il est ainsi irrelevante d'analyser si A a démissionné en temps utile, respectivement s'il pouvait le faire avec ou sans préavis, toujours en lien avec l'article L.121-7 du code du travail, puisque la condition essentielle de cet article n'est pas vérifiée.

Il convient partant de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a n'a pas qualifié la démission en licenciement abusif et débouté A de ses demandes en obtention de dommages-intérêts pour des préjudices matériel et moral.

Les arriérés de salaire

A chiffre cette demande à la somme de 2.597,84 euros, à titre de prime de responsabilité de vingt points pour les mois de janvier à juillet 2018.

C'est pour de justes motifs que le tribunal du travail a déclaré ce chef de la demande non fondé.

En effet, ladite prime de responsabilité a été octroyée à A dans le cadre de l'avenant au contrat de travail du 11 février 2015, en les termes suivants : « *dans le cadre de l'accomplissement de ladite fonction, le/la salarié(e) bénéficie suivant les modalités du règlement d'ordre interne d'une prime de 20 points* ».

La mission ayant pris fin le 31 décembre 2017, la prime de vingt points n'est plus due après cette date.

Il y a lieu de confirmer le jugement entrepris.

Le harcèlement moral

A sollicite une indemnisation de ce chef, qu'il évalue ex æquo et bono à la somme de 30.000 euros.

Il justifie cette demande par le comportement de B, directeur général d'ASSOC. 1, à son égard, qui lui aurait imposé unilatéralement et sans préavis une modification défavorable de son contrat de travail et qui lui aurait fait croire que tout serait mis en œuvre pour lui retrouver un poste de travail qui lui convienne.

Actuellement, il est établi qu'il n'y a pas eu de modification des relations de travail en défaveur de A. L'argument principal de A tombe à faux.

Il ne ressort pas non plus des éléments versés au dossier que d'autres agissements fautifs, répétés et délibérés de la part de l'employeur ou d'autres salariés à son service, pouvant objectivement être qualifiés de harcèlement moral, aient existés ou soient établis.

C'est encore pour de judicieux motifs, que la Cour fait siens, que le tribunal du travail a dit non fondé ce volet de la demande de A : il y a lieu à confirmation.

Indemnités de procédure

Chaque partie demande une telle indemnité de procédure, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie qui succombe dans son action n'est pas admise à cette indemnité : il y a lieu de rejeter les demandes de A.

Au vu de l'issue du litige, la demande en obtention d'une indemnité de procédure formulée par ASSOC. 1 est à dire recevable et fondée à hauteur de 1.500 euros.

PAR CES MOTIFS :

La Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel en la forme,

le dit non fondé,

confirme le jugement du 4 juillet 2019,

condamne A à payer à l'association sans but lucratif ASSOC. 1 une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

dit non fondée la demande de A en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

en déboute,

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

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.