Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-sept juin deux mille dix

Numéro 34585 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier

Entre:

la société anonyme A S.A., établie et ayant son siège social à L-, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 21 janvier 2009,

comparant par Maître Roland ASSA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

B, ouvrier, demeurant à D-,

intimé aux fins du prédit exploit ENGEL,

comparant par Maître Roy NATHAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par jugement du 27 novembre 2008, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, saisi par B d'une demande en condamnation dirigée contre son ancien employeur, la société anonyme A S.A., qui l'avait, selon lui, abusivement licencié avec préavis par lettre recommandée du 6 décembre 2007, à lui payer selon le dernier état de sa demande des dommages-intérêts de 20.000 € et à lui délivrer sous peine d'astreinte un certificat du travail de même qu'à lui payer une indemnité de procédure de 1.120 €, a déclaré abusif ledit licenciement du 6 décembre 2007 et réservé les autres volets de la demande.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a d'abord rejeté le moyen du requérant tiré de l'imprécision de la lettre de motivation du 18 janvier 2008. Il a ensuite analysé point par point les faits y relevés à charge du salarié pour les déclarer soit imprécis, soit non constitutifs d'une cause réelle et sérieuse. Il a en conséquence rejeté l'offre de preuve de la société tendant à établir la matérialité des faits à la base de la résiliation du contrat de travail.

Par exploit d'huissier du 21 janvier 2009, la société Husky a régulièrement interjeté appel contre le jugement lui notifié le 16 décembre 2008.

Elle conclut, par réformation, à voir dire justifié le licenciement pour cause réelle et sérieuse, sinon à tout le moins à se voir admettre à l'offre de preuve par témoins rejetée par le tribunal. Elle sollicite une indemnité de procédure de 1.500 €.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement.

Discussion

Il convient d'abord de toiser le moyen de l'intimé réitéré en instance d'appel et erronément qualifié par ce dernier d'appel incident relevé contre le jugement tiré de l'imprécision de la lettre de motivation du licenciement. L'appelante fait également grief à la juridiction de première instance d'avoir déclaré imprécis plusieurs faits relevés dans ladite lettre.

Le tribunal du travail a retenu que la lettre de motivation du 18 janvier 2008 dans laquelle l'employeur expose les griefs qu'il fait valoir à l'encontre de son salarié était suffisamment précise pour permettre à ce dernier de ne pas se méprendre sur les motifs de son licenciement, le tribunal ayant fait état de ce que l'employeur avait pris soin de fournir des exemples précis des comportements reprochés. La Cour relève cependant que dans le cadre de l'examen du caractère réel et sérieux des différents reproches, le

tribunal a écarté certains reproches pour être formulés soit *de façon trop vague*, soit *non suffisamment précise*.

C'est tout d'abord à bon droit que le tribunal du travail a, par adoption d'une motivation adéquate que la Cour fait sienne, déclaré imprécis les griefs que l'employeur a formulés aux pages 6 et 7 de la lettre de motivation (incident du 6 février 2007 et ceux de mai - juin 2007).

C'est cependant à tort qu'il a déclaré imprécis l'énoncé de l'incident du 5 septembre 2007 en ce qu'il y est reproché au salarié d'avoir refusé d'exécuter un ordre lui donné par son supérieur hiérarchique Paul Knapp.

Ni le fait pour l'employeur de ne pas avoir mentionné le nom des collègues de travail qui auraient dû effectuer, en raison de ce refus, des heures supplémentaires, ni le défaut pour l'appelante de ne pas avoir établi les conséquences de ce refus - le tribunal fait grief à l'employeur de n'avoir mentionné que les risques engendrés, et non pas d'avoir prouvé si ces risques ont été suiviS d'effet – ne sont de nature à enlever le caractère de précision à la faute reprochée à B et qui consiste à avoir refusé net d'exécuter un ordre lui donné par son supérieur hiérarchique.

Les autres reproches adressés au salarié ont à bon droit été déclarés précis par le tribunal du travail.

Quant au caractère réel et sérieux des reproches adressés au salarié :

Le tribunal du travail a écarté les reproches faits au salarié tels que ressortant de son évaluation annuelle effectuée au mois de septembre 2005 pour être trop anciens et partant plus susceptibles de fonder un licenciement avec préavis deux années plus tard. Ce raisonnement ne saurait être tenu étant donné que la décision pour l'employeur de licencier un salarié est prise notamment au regard de l'attitude du salarié dans l'exécution de son travail et de sa motivation, et ce spécifiquement si, comme en l'espèce, l'employeur lui a fait remarquer en septembre 2005 qu'il « *needs improvement ».*

Il ressort toutefois de la lettre de motivation que le comportement du salarié s'est amélioré tel que cela a été constaté par l'employeur au mois de janvier 2006 (voir page 6 en haut) de sorte que les reproches antérieurs que l'employeur a dénoncés au salarié au mois de septembre 2005 et que ce dernier s'est efforcé de redresser ne peuvent plus être invoqués à l'appui du licenciement.

Il est vrai que dans la lettre de motivation, l'employeur fait grief au salarié d'être à nouveau tombé dans ses travers une fois le plan de développement

du mois de janvier 2006 finalisé. Il cite à cet effet l'incident du 6 février 2007 que la Cour a, par confirmation du jugement dont appel, écarté pour défaut de précision, de même que le refus d'ordre du 5 septembre 2007 dont il sera encore question ci-dessous.

Le tribunal du travail est à approuver en ce qu'il a rejeté pour manque de pertinence le reproche fait au salarié d'avoir posé des candidatures internes à des postes hiérarchiquement plus élevés que le sien, ce dernier ayant, selon l'employeur, marqué de la sorte son « *désintérêt »* (page 4 en bas, demande du 6 avril 2005) voire sa *« complète démotivation et sa nonchalance »* (pages 7 et 8, candidatures des 15 septembre 2006, 14 février, 15 mai et 17 septembre 2007). Il ressort de la lettre de motivation que ces candidatures ont été refusées en interne faute pour le salarié soit d'avoir eu les qualifications techniques requises, soit d'avoir présenté le profil requis pour postuler notamment au poste de *team leader services and sales*.

Ces candidatures que l'employeur qualifie de *« peu sérieuses »* et qui pour celle de *team leader services and sales* dépasserait *« l'entendement »* seraient introduites par le salarié alors même qu'il *« postulez à ces différentes fonctions, recevez un retour négatif et repostulez encore »* ne le constituent cependant pas en faute, l'employeur qui les a rapidement traitées et rejetées semblant plutôt lui reprocher de *« faire perdre du temps aux personnes chargées de les traiter »*.

Ce faisant, le salarié n'a pas abusé de son droit de postuler pour d'autres postes à défaut pour l'employeur de prouver la mauvaise foi dans le chef de l'intimé dont il n'est pas établi qu'il eût su à l'avance que sa candidature ne serait pas retenue, ce dernier, d'après la lettre de motivation, se plaignant d'ailleurs de ce qu'aucun nouveau poste ne lui serait proposé.

Quant aux décomptes des dépenses présentés en mai 2006 et juillet 2007 :

Le reproche se rapportant au décompte du mois de mai 2006 est, abstraction faite de l'argumentation pertinente du tribunal quant à l'applicabilité de la nouvelle réglementation entrée en vigueur au plus tôt le 27 février 2007 est à rejeter, étant donné que le salarié a présenté le décompte à la personne compétente, soit Manuel Soares, qui, après lui avoir *« à juste titre demandé des explications sur ce montant et vous lui avez expliqué qu'il s'agit, entre autre, d'achat de sandwichs ou de boissons à l'hôtel. Vous n'avez cependant produit aucun justificatif à l'appui »*, *« a laissé le bénéfice du doute et a signé l'expense et a spécialement attiré votre attention sur le fait qu'à l'avenir, il ne signerait plus ce type d'expense sans justificatif »*, le salarié ne pouvant plus, après coup, être tenu responsable d'une décision prise par le responsable des dépenses qui,

certes au bénéfice du doute, - il portait sur quoi ? - a marqué son accord à le voir ainsi rembourser des dépenses engagées.

Quant au décompte du mois de juillet 2007, les faits décrits dans la lettre de motivation n'établissent pas, ainsi qu'affirmé par l'employeur, que le salarié eût tenté *« de court-circuiter la procédure vous imposant de faire signer l'expense par le chef de mission et nous dénonçons cet acte dans lequel nous voyons encore un irrespect flagrant des valeurs défendues dans notre société »* dès lors qu'il ressort de ladite lettre que le salarié a présenté ledit décompte au team leader qui a refusé de le signer et lui a demandé de le présenter à Manuel Soares, qui a refusé de le signer en l'absence de justificatifs. La demande a partant été refusée en application de la nouvelle réglementation en vigueur, le fait même de présenter un tel décompte sans justificatifs n'étant pas fautif, l'assertion qu'il l'aurait d'abord sciemment présenté à un employé non compétent pour l'accorder, dénotant ainsi sa volonté de court-circuiter les procédures internes et de ne pas respecter le code d'honneur, relevant plus de l'interprétation de l'employeur que de la réalité des faits.

Reste le refus d'ordre dont question ci-dessus.

L'employeur entend établir la matérialité du fait, contesté par l'intimé, par l'audition de trois témoins. Les faits tels qu'offerts en preuve sont pertinents et concluants et justifieraient, s'ils étaient avérés, le licenciement avec préavis du salarié - son attitude de refus minant nécessairement l'autorité de ses supérieurs hiérarchiques.

Il est vrai que les témoins proposés ont déjà établi une attestation testimoniale, seul le témoin Burnet ayant succinctement évoqué l'incident du 5 septembre 2007 (farde de 21 pièces de Maître Roland Assa, numéros 19-21). Eu égard à la faculté pour les juridictions d'entendre les auteurs des attestations testimoniales, il y a lieu de procéder à l'audition desdites personnes pour autant qu'elles sont capables de faire des déclarations personnelles relatives à l'incident pré mentionné.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat chargé de la mise en état,

reçoit l'appel,

admet la société anonyme A S.A**.** à prouver par témoins les faits suivants :

« Le 5 septembre 2007, sans préjudice quant à la date exacte, des ouvriers de la maison mère à Bolton (Canada), étaient occupés à travailler sur une machine.

Suite à un problème de pièces, l'assemblage de cette machine avait pris du retard.

Paul Knapp, qui est le remplaçant du coordinateur qui distribue le travail (le coordinateur rapporte directement au team leader), et son supérieur hiérarchique direct, avait demandé à Monsieur B de prendre la direction de l'assemblage de la machine afin qu'il s'effectue plus rapidement, et ce pour respecter le délai de livraison au client.

Monsieur B a catégoriquement refusé en argumentant que les ouvriers de Bolton ayant pris du retard, ils n'avaient qu'à le rattraper eux-mêmes, et qu'il n'avait rien à faire à cela.

A cette occasion, Monsieur B a oublié que l'ensemble du département « Machines » forme une seule et même équipe dont le but commun est de fabriquer et d'assembler des machines pour les livrer aux clients dans le délai prévu.

ordonne l'audition des témoins suivants :

XXXXXXXXXXXXXXXXX

contre-preuve réservée;

fixe **l'enquête** au **mercredi, 30 juin 2010 à 09.00 heures**,

fixe **la contre-enquête** au **mardi, 13 juillet 2010 à 09.00 heures**;

chaque fois dans la **salle numéro CR.4.28, 4e étage**, dans les locaux de la Cour supérieure de justice à Luxembourg, Cité judiciaire, Bâtiment CR, Plateau du Saint Esprit à L-2080 Luxembourg;

commet de ces devoirs d'instruction Monsieur le conseiller Roger LINDEN;

dit que B devra déposer au greffe de la Cour **au plus tard le 1er juillet 2010 la liste des témoins** qu'il désire faire entendre lors de la contre-enquête;

réserve dans l'attente du résultat de cette mesure d'instruction tous autres droits et moyens des parties, les indemnités de procédure et les frais.