Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quatorze octobre deux mille dix

Numéro 34519 du rôle.

Composition:

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

Entre:

A, demeurant à B-,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 15 décembre 2008,

comparant par Maître Esbelta DE FREITAS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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 prédit exploit NILLES,

comparant par Maître René WEBER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 24 novembre 2006, A a fait convoquer la société anonyme B S.A. devant le Tribunal du Travail pour s'entendre condamner à lui payer la somme de 118.202 euros du chef du préjudice subi suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif.

Par jugement rendu le 12 juillet 2007, la société B a été condamnée à payer à A la somme de 5.299,07 euros à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris. Pour le surplus une enquête à été ordonnée.

L'enquête a eu lieu le 14 décembre 2007 et la contre-enquête le 25 février 2008.

Par jugement du 7 octobre 2008, le tribunal a dit que la démission de A ne constitue pas un licenciement susceptible du recours judiciaire prévu à l'article L.121-7 du code du travail et la demande de A en réparation du préjudice subi du fait de la résiliation du contrat de travail a été rejetée. La demande reconventionnelle de B S.A. a été déclarée non fondée.

De ce jugement, A a régulièrement interjeté appel par exploit d'huissier du 15 décembre 2008.

A l'appui de sa demande en première instance, A a fait exposer qu'il a été engagé en qualité de « chef d'unité » suivant contrat de travail du 19 mars 1999 avec effet au 1er mai 1999 et qu'il a été promu au poste de « directeur de département » le 1er mars 2001. Le 19 septembre 2006, il a reçu ses nouvelles cartes de visite qui indiquent comme fonctions « consultant » et depuis le mois de juin 2006 ses bulletins de salaire mentionnent également comme fonction « consultant ».

A affirme qu'il a été rétrogradé de son poste de « directeur de département » à celui de « consultant », de sorte qu'il y a eu une modification essentielle de son contrat de travail en sa défaveur. Il soutient qu'il n'avait pas d'autre alternative que de démissionner en application de l'article L.121-7 du code du travail ce qu'il a fait le 30 octobre 2006. D'après A la modification de son contrat de travail est nulle et de nul effet en raison du fait que la société B S.A. n'a pas respecté la procédure de l'article L.121-7 du code du travail et il affirme que sa démission doit être requalifiée en licenciement avec effet immédiat aux termes de l'article précité.

Dans le jugement entrepris le 7 octobre 2008, les premiers juges ont dit qu'il résulte des différents témoignages que la société B S.A. s'est restructurée au courant de l'année 2002 et que cette restructuration a eu pour effet la suppression des postes de « directeurs de département ».

Les premiers juges ont retenu que la suppression de son poste de directeur a constitué pour A une modification substantielle de son contrat de travail qui a eu lieu en 2002, même si elle ne s'est officiellement concrétisée sur les fiches de

salaire qu'à partir du mois de mai 2006. Le changement du titre de la fonction ayant eu lieu au début 2002, les premiers juges ont dit qu'étant donné que A n'a pas réagi à la modification de son contrat de travail dès 2002 ou au plus tard en mai 2006, sa démission ne constitue pas un licenciement susceptible du recours prévu à l'article L.121-7. Par conséquent, ses demandes en indemnisation du chef de licenciement abusif ont été rejetées.

A titre subsidiaire, A a conclu à l'allocation d'un montant de 20.000 euros à titre de réparation du préjudice moral subi du fait qu'il a dû démissionner avec effet immédiat pour fautes graves dans le chef de l'employeur. Les premiers juges ont dit que la suppression du poste de « directeur de département » ne saurait fonder cette demande en renvoyant aux développements concernant cette suppression en 2002, 4 ans avant la démission.

Le tribunal a encore dit que le non paiement de trois notes de frais et la non délivrance d'une attestation de TVA pour la voiture de service ne justifient pas la démission de A.

La demande en indemnisation du préjudice subi du chef de harcèlement moral, consistant dans le refus de prendre en charge les notes de frais, a également été rejetée.

Dans son acte d'appel, A reproche aux premiers juges d'avoir retenu que la modification substantielle de son contrat de travail a eu lieu au courant de l'année 2002. D'après lui, cette modification est devenue définitive en septembre 2006 et suite à sa lettre de protestation du 5 octobre 2006, restée sans effet, il a démissionné le 30 octobre 2006.

Il reproche aux premiers juges de ne pas avoir requalifié sa démission en licenciement abusif conformément aux dispositions de l'article L.121-7 du code du travail. Il réitère ses moyens de première instance.

L'intimée conclut à voir prendre en considération la déposition du témoin Ian, au motif qu'il n'est pas partie en cause, malgré ses fonctions d'administrateur-délégué. La Cour renvoie à la motivation des premiers juges qu'elle fait sienne pour retenir que c'est à bon droit que les premiers juges ont écarté ce témoignage.

Pour le surplus, l'intimée conclut à la confirmation de la décision entreprise en ce qu'il a débouté A de sa demande.

En ce qui concerne le reproche de l'appelant qu'il y a eu modification substantielle de son contrat de travail et qu'il a été rétrogradé du poste de directeur de département à celui de consultant en 2006, il résulte des différents témoignages qu'au courant de l'année 2003 il y a eu une restructuration de l'entreprise en ce sens que les postes de « directeur de département » ont été supprimés. Il se dégage d'une pièce versée en cause qu'il y avait avant 2003 plusieurs chefs de département dont l'appelant A. Par après la structure en a été changée et il n'y a plus de directeurs de département, mais les différents

« contract managers » sont soumis à l'autorité directe du « general manager » lan d'après un organigramme versé en cause.

Il se dégage de tous les témoignages que les fonctions de l'appelant sont restées les mêmes en ce sens qu'il a continué son travail auprès de la Commission Européenne et que son salaire n'a pas été modifié. Ainsi le seul changement intervenu réside dans la dénomination de ses fonctions de « directeur de département » en « consultant ». Il est en défaut de prouver qu'il s'est vu retirer la responsabilité d'un département où il avait du personnel sous ses ordres et que ces fonctions ont été modifiées dans le sens d'une rétrogradation. La suppression des différents postes de « directeur de département » a trait à l'organisation interne de l'entreprise et n'a rien changé au statut de l'appelant, mais concerne seulement le titre de ses fonctions. Il s'en suit qu'il est en défaut d'établir qu'il a y eu modification essentielle de son contrat de travail au courant de l'année 2006. Par conséquent, il ne peut se prévaloir des dispositions de l'article L.121-7 du code du travail et tous les développements faits sur base de cet article doivent être rejetés.

Le jugement entrepris doit partant être confirmé sur ce point.

Ensuite l'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir fait droit à sa demande en dommages-intérêts en réparation du préjudice moral subi par suite des fautes graves prétendument commises par son employeur. A titre de fautes graves, il invoque d'abord la rétrogradation de son poste et le non respect de la procédure prévue à l'article L.121-7 du code du travail. Ce grief doit être rejeté au vu des développements faits ci-dessus.

Il fait encore grief à l'intimée du non paiement de certaines notes de frais présentées par lui. Ce reproche n'est pas non plus fondé, étant donné que A avait formulé une demande de ce chef qui a été rejetée par le jugement du 12 juillet 2007 qui n'a pas été frappé d'appel.

L'appelant invoque encore à titre de faute de l'employeur la non-délivrance d'une attestation de TVA pour la voiture de service mise à sa disposition. Sur ce point la Cour renvoie à la motivation des premiers juges qu'elle adopte pour rejeter ledit grief.

En dernier lieu l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir rejeté sa demande en indemnisation du préjudice subi suite au harcèlement moral dont il se prétend victime. En première instance, A a soutenu que ce harcèlement, qui aurait entraîné une grave dépression dans son chef, consiste « dans les refus persistants de son employeur de lui rembourser ses notes de frais ».

En appel, A invoque d'autres faits à l'appui de sa demande en indemnisation pour harcèlement moral. L'intimée s'y oppose et soutient qu'il s'agit d'une demande nouvelle en appel et qu'elle est irrecevable. Tel n'est cependant pas le cas, étant donné que la demande en indemnisation du chef de harcèlement moral a été formulée en première instance et que l'appelant invoque seulement des moyens nouveaux à l'appui de sa demande, ce qui est admissible en appel.

L'appelant indique un certain nombre de faits qui sont tous contestés par l'intimée. Il s'appuie sur un arrêt de la Cour d'Appel du 1er avril 2004 (numéro 27759 du rôle) qui a retenu que « le harcèlement moral est un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est victime ».

En premier lieu l'appelant affirme que le harcèlement a débuté au courant de l'année 2003 lorsque Ian a pris la direction générale des filiales du groupe B et que celui-ci a demandé à A de n'en référer qu'à lui. Cette attitude est tout à fait normal de la part d'un supérieur hiérarchique et ne présente aucun caractère vexatoire. Ensuite l'appelant soutient qu'il était confronté à l'indifférence, sinon au mépris de son supérieur hiérarchique. Cette allégation vague et imprécise, basée sur une appréciation subjective, ne saurait être admise comme grief.

A l'appui de sa thèse l'appelant décrit quelques exemples comme le problème de l'évaluation des performances où il estime que son supérieur hiérarchique n'a pas assez rapidement pris position. Cet incident ne dénote cependant aucun caractère vexatoire à l'encontre de A et il n'établit pas qu'il en a subi un préjudice.

En ce qui concerne le problème du remplacement du véhicule de fonction, les faits décrits par A manquent également du caractère vexatoire et attentatoire à sa dignité pour pouvoir constituer un harcèlement moral. Il en est de même du remplacement de l'ordinateur portable. Pour ce qui est de l'attestation TVA non remise, A n'a subi aucun préjudice de ce fait.

Le délai d'attente pour obtenir ses cartes de visites professionnelles ne démontre pas d'intention de nuire dans le chef de la direction de B.

Il se dégage de tous ces développements que les faits reprochés à l'employeur ne répondent pas à la définition du harcèlement moral telle que donnée ci-dessus.

Il s'en suit que l'offre de preuve portant sur les mêmes faits n'est ni pertinente ni concluante pour les mêmes motifs.

L'appel de A n'est partant pas fondé.

L'intimée a relevé appel incident en ce que sa demande reconventionnelle a été rejetée.

En première instance la société B S.A. a réclamé la somme de 60.000 euros dont 50.000 euros à titre de réparation du dommage que lui a causé la démission de A ainsi que la somme de 10.000 euros à titre de remboursement des frais de recrutement d'un nouveau consultant.

En ce qui concerne le premier volet de la demande, le tribunal a dit que B est restée en défaut de prouver que son ancien salarié a commis un abus en démissionnant et qu'elle en a subi un préjudice.

Les premiers juges ont encore retenu que B n'a pas établi qu'elle n'a pas immédiatement trouvé une personne qualifiée pour remplacer A auprès de la Commission Européenne et que de ce fait son manque à gagner laisse d'être établi.

La Cour fait sienne la motivation exhaustive des premiers juges sur ce point pour dire non fondé ce volet de la demande reconventionnelle.

En ce qui concerne les frais de recrutement pour un nouveau consultant, la Cour se rallie également à la motivation des premiers juges pour rejeter cette demande.

En instance d'appel, la société B conclut à l'allocation d'une indemnité de préavis à charge de A. Celui-ci s'oppose à la demande en soutenant qu'il s'agit d'une demande nouvelle, irrecevable en appel. D'après la société B la demande rentrerait dans l'objet de la demande reconventionnelle comme étant un élément de sa demande en dommages-intérêts. Tel n'est cependant pas le cas, la demande en paiement du préavis étant différente tant par sa cause que par son objet et par sa base juridique, de sorte qu'elle constitue une demande nouvelle, irrecevable en appel.

L'appel incident n'est partant pas fondé.

Les deux parties concluent à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile. Eu égard à l'issue du litige, il ne paraît pas inéquitable de laisser lesdits frais à charge de chacune des parties.

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 les appels ;

rejette l'offre de preuve de A ;

dit les appels non fondés ;

confirme la décision entreprise ;

dit non fondées les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose pour moitié à A et pour moitié à la société anonyme B et en ordonne la distraction au profit de Maître René Weber sur ses affirmations de droit.