Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du deux juillet deux mille neuf.

Numéro 33311 du rôle.

Composition:

Marie-Jeanne HAVE, 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 Pierre BIEL de Luxembourg 11 janvier 2008,

comparant par Maître Anne HERTZOG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) 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 BIEL,

comparant par Maître Louis BERNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la

Congrégation, et pour autant que de besoin par le Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

intimé aux fins du prédit exploit BIEL,

comparant par Maître Pierre BERMES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Saisi le 12 janvier 2005 par A, s'estimant abusivement licenciée avec préavis le 15 janvier 2004 par son employeur, la société anonyme B, d'une demande en paiement de dommages-intérêts pour les préjudices matériel et moral subis, le tribunal du travail de Luxembourg a, par un premier jugement du 23 janvier 2006, admis la société anonyme B à prouver par témoins les faits qu'elle invoquait à la base du licenciement et donné acte à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, mis en intervention par même requête du 12 janvier 2005 par A, de sa demande en remboursement des indemnités de chômage versées à celui-ci.

Dans son jugement subséquent du 26 novembre 2007, le tribunal du travail a déclaré régulier le licenciement avec préavis du 15 janvier 2004 et déclaré non fondée la demande en indemnisation de A. Il a encore déclaré non fondée la demande de l'Etat agissant ès qualités ainsi que les demandes réciproques des parties en paiement d'une indemnité de procédure.

Contre ce jugement, lui notifié le 6 décembre 2007, A a régulièrement interjeté appel par exploit du 11 janvier 2008.

Il demande, par réformation, à la Cour, de déclarer abusif le licenciement, fondées ses demandes en réparation des préjudice matériel et moral subis et condamner la société anonyme B à lui payer 68.503,38 € au titre de dommage matériel et 25.000 € au titre de dommage moral et de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

La société anonyme B demande la confirmation du jugement entrepris et l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande, en cas de réformation du jugement entrepris, la condamnation de la société anonyme B à lui rembourser le montant de 29.185,21 € au titre d'indemnités de chômage payées à A.

Engagé par contrat de travail à durée indéterminée du 23 février 1999 par la société anonyme B en qualité de gestionnaire de fortune pour des clients internationaux, A fut convoqué par lettre recommandée du 6 janvier 2004 à l'entretien préalable qui s'est déroulé en date du 9 janvier 2004 et par lettre recommandée du 15 janvier 2004 il fut licencié avec préavis avec effet au 31 mars 2004.

Ayant demandé les motifs de son congédiement par lettre recommandée du 22 janvier 2004, la société anonyme B lui communiqua les motifs dans un courrier recommandé du 20 février 2004, l'employeur lui reprochant non pas des fautes professionnelles mais un comportement inacceptable envers ses collègues.

C'est par une correcte appréciation à laquelle la Cour se rallie que le tribunal du travail a jugé que les motifs du congédiement avaient été fournis dans le délai de la loi et avec une précision telle que leur énoncé permettait tant à A d'en connaître la nature et la portée exactes qu'au tribunal d'apprécier si le congédiement était intervenu pour des motifs valables ou non.

C'est encore à juste titre que le tribunal du travail a jugé que les motifs invoqués, à les supposer établis constituaient un motif sérieux et justifiaient, une fois prouvés, le licenciement avec préavis du salarié.

Le reproche des témoins

Donnant à considérer que l'ensemble des témoins étaient liés par un lien de subordination à la société anonyme B, les témoins VAN BEERS, VAN AERDE et ARENDT, épouse HARNOIS, ayant même eu la qualité de supérieur hiérarchique et présents lors de l'entretien préalable, A demande à ce que leur témoignage soit écarté, ces témoins ayant agi dans le prolongement de la personnalité de l'employeur, partie à l'instance.

L'article 405 du nouveau code de procédure civile pose comme principe que chacun peut être entendu comme témoin, la notion de partie en cause devant être interprétée restrictivement comme ne visant, en principe, que les personnes directement engagées dans l'instance judiciaire, les nouvelles dispositions légales sur les mesures d'instruction tendant à la simplification et à la libéralisation des modes de preuve ayant élargi le plus possible les moyens susceptibles de conduire à la manifestation de la vérité

et ayant aboli de façon significative la possibilité de reproche de témoins. (Cour, 23 novembre 1994, 29, 359).

Le manque d'objectivité ou d'impartialité d'un témoin doit résulter des éléments objectifs du dossier, la simple existence d'un lien de subordination entre une partie et le témoin, en l'absence d'autres circonstances, notamment de dépositions contraires rendant suspectes sa déposition faite sous la foi du serment, ne permet pas d'écarter d'emblée ce témoignage sous prétexte d'un intérêt matériel ou moral à l'issue du procès découlant de ce lien de subordination.

Notamment le fait d'avoir assisté à l'entretien préalable dont la finalité est d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision de congédiement envisagée et de recueillir ses explications, ne saurait rendre suspectes les dépositions de ces témoins, en l'absence de la moindre circonstance permettant d'en tirer pareille conclusion. (Cour, VIIIe chambre, 17 juin 2004, no 28663 du rôle)

A, tout en se prévalant du principe de l'égalité des armes dégagé par la jurisprudence de la Cour Européenne des Droits de l'Homme, reste par ailleurs en défaut de prouver une quelconque lésion de ses droits de la défense alors qu'il a usé de son droit de contredire les dépositions des témoins en produisant deux attestations de témoignage.

L'appréciation des témoignages

C'est par une appréciation correcte des témoignages recueillis que le tribunal du travail a jugé que la matérialité des reproches invoqués à l'appui du licenciement était établie.

Ainsi le témoin Filip VAN AERDE, supérieur hiérarchique de A, a-t-il su confirmer le caractère impulsif et l'agressivité verbale de ce dernier, citant à titre d'exemple son incident avec Suzanne KRAMER qu'il a dénigrée en présence de toute équipe à tel point que celle-ci s'est mise à pleurer, tout en refusant par après de lui présenter ses excuses malgré plusieurs exhortations de ce faire.

Ce même témoin a confirmé que A ne supportait aucune critique, ainsi il aurait exigé pour le rapport d'évaluation de l'année 2003 des notes maximales dans toutes les rubriques des compétences prévues et sur le refus de VAN AERDE de les lui accorder avec l'argument que nul n'était parfait, A ne lui aurait plus adressé la parole pendant un mois.

Il se dégage encore de cette déposition que A a sévèrement critiqué l'organisation de son service à l'égard d'un collègue externe qui pourtant

était susceptible d'envoyer des clients à la Banque B et dont la confiance en le bon fonctionnement de ses services était nécessaire.

Il était réticent à travailler en équipe et gardait pour lui des informations reçues que pourtant il aurait dû transmettre à ses collègues de travail et n'acceptait jamais une quelconque offre de décharge au motif que le travail devait être convenablement fait et qu'il devait s'en occuper lui-même.

Il s'est montré désagréable avec certains clients dont les souhaits ne lui paraissaient pas assez importants pour s'en occuper.

Ces dépositions sont confirmées par celles de Suzanne LIGTHART, épouse KRAMER, le témoin précisant que l'incident dont a fait état le témoin VAN AERDE ayant eu comme cause qu'elle avait osé modifier ensemble avec le témoin VAN AERDE un projet élaboré par A pour lequel ce dernier lui a ensuite refusé sa signature, la dénigrant ouvertement devant les collègues du bureau en lui lançant à haute voix qu'elle n'était même pas été capable de taper correctement une adresse sur une enveloppe.

Ce témoin confirme encore que le climat de travail était exécrable et que tout le monde était soulagé quand A n'était pas au bureau.

Le témoin Viviane ARENDT, épouse HARNOIS, tout en concédant n'avoir jamais eu personnellement de conflit avec A, a confirmé qu'en dehors de l'hypothèse de lui dire qu'il était parfait, celui-ci n'acceptait aucune critique. Elle a de même confirmé que Suzette KRAMER avait exprimé le souhait de ne plus devoir travailler pour A celui-ci manquant à son égard du respect le plus élémentaire.

Elle a encore déclaré que suite à la dernière évaluation, A s'est complètement refermé sur lui-même n'adressant plus la parole à personne, l'ambiance dans le service se dégradant à tel point du fait du comportement ingérable de A qu'il ne restait plus d'autre solution que de le licencier.

Le témoin Toine VAN BEERS a déclaré que A a dénigré les produits de la banque à l'extérieur et cité l'exemple d'un produit d'assurance que celui-ci aurait qualifié de moyen pour blanchir l'argent. Il aurait de même déclaré à un collègue étranger que le département dans lequel il travaillerait au Luxembourg n'aurait pas le niveau professionnel suffisant. Il a confirmé que celui-ci n'a pas transmis des informations importantes à l'intérieur de l'équipe, étant d'avis que personne n'était capable de faire le travail aussi bien que lui-même.

Les dépositions concordantes de ces témoins n'ont pas été énervées par celle du témoin Benoît CAMERLYNCK, ce dernier, déclarant lui-même avoir travaillé dans un bureau situé à l'étage supérieur et n'ayant ainsi pas été en

contact permanent avec A, ne pouvant légitimement émettre de jugement sur l'ambiance au sein de la propre équipe de A.

Il en est de même de l'attestation testimoniale de Karen HAANSTRA qui n'a travaillé avec lui que de 2002 à 2003.

Ses affirmations que A s'est toujours acquitté de ses tâches et missions de façon correcte et précise et qu'il travaillait beaucoup ne sont d'aucune pertinence, la Banque B ayant toujours insisté sur le fait qu'elle ne reprochait aucune faute professionnelle à A, les compétences professionnelles de celui-ci expliquant justement sa patience à l'égard de ses défaillances au niveau humain et sa réticence à le licencier.

La formule employée par l'attestatrice Karen HAANSTRA : « Il semblait selon moi avoir de bons rapports aussi bien avec les collègues qu'aves les supérieurs directs… » est trop vague pour énerver les dépositions claires et précises des collègues qui étaient en contact direct et journalier avec D.

Les dépositions des témoins ne sont pas non plus contredites par les rapports d'évaluation, il est vrai excellents par rapport à la qualité de son travail proprement dit, mais encore une fois, la Banque n'a jamais mis en doute ses performances au niveau professionnel.

Il n'en reste pas moins que le rapport d'évaluation 2001 contient la recommandation : « should avoid a negative attitude or an attitude that could be interpreted as negative » et si le rapport 2002, le dernier en date versé à la Cour relève : « you really showed teamspirit and contributed added value to the desk » et lui suggère : « Keep up the good work », les depositions des témoins démontrent que son comportement personnel n'a pas continué d'évoluer en sens positif.

Il suffit, pour le constater, de se référer à la déposition de Filip VAN AERDE : « Il est exact qu'il y avait des fluctuations dans le degré de l'attitude négative adoptée par M.A. Il est certain qu'il y avait des périodes d'amélioration - cependant ces périodes étaient toujours suivies de rechutes. Il est également exact qu'en tant que chef d'équipe, j'ai toujours eu l'espoir que M.A arriverait à mieux gérer son caractère et son attitude. A un certain moment, j'ai perdu cet espoir parce que j'ai trop souvent été déçu par M.A. » rejoint en cette déposition par Viviane ARENDT, épouse HARNOIS : « Il est vrai qu'après les discussions, une amélioration temporaire se faisait sentir – cependant elle n'était pas durable. »

Il se dégage de l'ensemble des déclarations des témoins entendus lors de l'enquête que tout le monde avait des problèmes avec le caractère difficile de A, contredisant ainsi l'affirmation de celui-ci que son licenciement aurait

eu comme cause véritable son seul problème relationnel avec son supérieur hiérarchique Filip VAN AERDE.

A n'a ni prouvé ni offert en preuve que la Banque aurait voulu se débarrasser de lui parce qu'il avait de fortes chances d'être placé, suite à une restructuration des services, à un poste supérieur, son affirmation qu'il était reconnu pour ses compétences et aurait légitimement pu être placé à un poste supérieur témoignant par ailleurs à nouveau du fait qu'il était imbu de sa personnalité, fait qui a justement contribué à la décision de l'employeur de le licencier.

La preuve de la matérialité du motif du licenciement étant ainsi rapportée, c'est à juste titre que le tribunal du travail a jugé ce motif suffisamment sérieux pour justifier un licenciement avec préavis alors qu'il ne peut être toléré par un employeur qu'un seul salarié de surplus un cadre supérieur crée de par sa personnalité une ambiance invivable au sein d'un groupe.

Il y a partant lieu à confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré régulier le licenciement avec préavis et débouté A de ses demandes en indemnisation.

Les indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, A est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Il en est de même de la demande tendant aux mêmes fins de la société anonyme B, celle-ci restant en défaut de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser l'intégralité de frais non compris dans les dépens à sa charge exclusive.

Le recours de l'Etat

Au vu de l'issue du litige, la demande de l'Etat agissant ès qualités, est à déclarer non fondée.

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 ;

le dit non fondé ;

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 26 novembre 2007,

dit non fondées les demandes respectives de A et de la société anonyme B en allocation d'une indemnité de procédure,

dit non fondée la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi et lui déclare commun le présent arrêt,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Louis BERNS, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.

.