

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-neuf décembre deux mille dix-neuf

Numéro 43568 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Paul VOUEL, conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A.), demeurant à F-(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 15 avril 2016,

comparant par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOC1.), établie et ayant son siège à L-(...), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte BIEL,

comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du tableau de l'ordre des avocats du barreau de Luxembourg, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée par son gérant Kleyr Grasso GP s.à.r.l., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure **par Maître François COLLOT,** avocat à la Cour, demeurant à la même adresse.

LA COUR D'APPEL:

Revu l'arrêt numéro 14/18 de la Cour d'appel du 1^{er} février 2018.

Par cet arrêt, la Cour a déclaré l'appel principal de A.) contre les deux jugements respectifs du 5 mars 2015 et du 25 février 2016 du tribunal du travail de Luxembourg recevable.

En relation avec la précision de la lettre de motivation, la Cour a retenu que l'employeur avait satisfait aux exigences prévues aux dispositions des articles L.121-7 et L.124-5(2) du Code du travail pour avoir indiqué le motif de la modification substantielle du contrat de travail avec suffisamment de précision.

La Cour a encore retenu que les parties s'accordent à juste titre à dire que la modification proposée par l'employeur était une modification substantielle du contrat de travail.

Quant à la justification de la modification substantielle du contrat de travail, la Cour a cependant estimé que les attestations testimoniales versées en cause ne répondaient qu'insuffisamment à certains points qu'il y aurait partant lieu d'éclaircir, notamment ceux en rapport avec les remarques soulevées par l'appelant quant au suivi des deux dossiers-clients invoqués par l'employeur.

La Cour a ainsi admis la SOC1.), à prouver par l'audition des quatre témoins indiqués dans son offre de preuve, les faits y détaillés, qui ne sont pas à considérer comme étant des faits nouveaux par rapport à ceux indiqués dans la lettre de licenciement, mais comme des précisions complémentaires, recevables à figurer dans l'offre de preuve telle que formulée par la SOC1.).

Lors des mesures d'instruction qui se sont tenues respectivement le 13 mars 2018 et le 20 mars 2018, Maître Laure WOEHLING, en remplacement de Maître François COLLOT, pour l'intimée, a renoncé à l'audition du témoin B.).

L'appelant n'a pas introduit de liste de témoins à auditionner.

Se référant aux mesures d'instruction reprises ci-avant, l'intimée fait conclure que les faits exposés à l'appui de la modification substantielle du contrat de travail de A.) étaient bien réels et sérieux, car ce dernier était effectivement en échec d'intégration dans le département Secrétariat Social et que s'y rajoutait le fait que sa rentabilité dans le département Comptabilité/Fiscalité était insuffisante, surtout pour un comptable bénéficiant d'une expérience professionnelle de plus de 20 ans, d'après son propre curriculum vitae.

L'appelant conteste l'existence d'un problème d'intégration, respectivement d'un problème comportemental, argumentant que le témoin C.), qui en avait fait état, n'avait travaillé avec A.) que pendant trois semaines, et que ce témoin occupait par ailleurs un poste à mi-temps. Les témoins D.) et E.) n'avaient quant à eux évoqué aucun problème relationnel.

En ce qui concerne la gestion des dossiers, l'appelant soutient que l'intimée se limite à affirmer que cette gestion ne concernait qu'une dizaine de dossiers sans préciser la nature de ces dossiers, leur ancienneté ou encore leur volume, affirmant que l'intimée aurait confié à l'appelant la gestion de vieux dossiers dans lesquels rien n'avait été fait depuis de longues années, nécessitant dès lors forcément plus de temps. Par ailleurs, l'appelant aurait effectué également d'autres prestations facturées aux clients mais qui ne seraient pas mentionnées. Enfin, la majorité de la clientèle de l'intimée aurait été constituée de clients luxembourgeois, de sorte que la difficulté de communication avec les clients, résulterait du fait que la clientèle ne maîtrisait pas la langue française.

L'appelant soutient dès lors que la baisse de salaire décidée ne serait aucunement justifiée. Sur base du préjudice matériel subi, A.) demande à voir fixer la période de référence à 12 mois. Comme son salaire mensuel au moment du licenciement aurait été de 3.550 EUR, il réclame de la part de la SOC1.), après déduction des montants reçus de la part du Pôle emploi pendant les 12 mois après son licenciement, la somme de 27.793,89 EUR. A.) réclame encore la somme de 5.000 EUR en raison du préjudice moral subi, ainsi que la somme de 5.000 EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et la condamnation de l'intimée à tous les frais et dépens de l'instance.

L'intimée conclut principalement à la confirmation du jugement de première instance en ce qu'il a déclaré fondé la modification substantielle, respectivement le licenciement du 12 avril 2013 et elle demande à voir débouter l'appelant de ses revendications en ce qui concerne l'indemnisation d'un éventuel préjudice matériel et moral, sinon à voir les montants réclamés, réduits à de plus justes proportions.

L'intimée demande encore la condamnation de l'appelant à une indemnité de procédure de 1.000 EUR pour la première instance et de 2.500 EUR pour l'instance d'appel, ainsi que sa condamnation à tous les frais et dépens de l'instance.

Appréciation de la Cour

D'après les dispositions des articles L.121-7 alinéa 3 et L.124-5 (2) alinéa 1^{er} du code du travail, la résiliation qui découle du refus du salarié d'accepter la modification de son contrat de travail constitue un licenciement et pour être régulier, la modification du contrat de travail doit être fondée sur une cause réelle et sérieuse.

S'il peut y avoir pluralité de motifs invoqués par l'employeur pour fonder la modification substantielle du contrat de travail, les motifs invoqués par l'employeur doivent correspondre à la vérité et être établis, partant réels. Ces mêmes motifs doivent présenter une certaine gravité afin d'être considérés comme sérieux.

En l'espèce, il ressort des développements repris ci-avant que la SOC1.) a reproché à l'appelant de ne pas avoir su s'intégrer dans l'équipe de C.) et d'avoir eu des contacts difficiles avec les clients, ce qui a impliqué un reclassement

interne vers le 15 août 2011, au sein d'un des deux départements de comptabilité/fiscalité.

Ce reclassement interne est certes intervenu seulement un mois après l'entrée en vigueur (le 15 juillet 2011) du contrat de travail à durée indéterminée signé le 9 mai 2011, mais il ressort cependant des déclarations du témoin D.), responsable du service Secrétariat Social, que C.) lui avait signalé, dès le début, les difficultés qu'elle avait rencontrées dans sa collaboration avec A.), son manque de volonté d'apprendre, son absence d'écoute quant aux consignes et conseils qu'il avait reçus et son contact difficile avec les clients. Comme un entretien avec A.) début août 2011, avant le départ en congé de C.), n'avait pas été suivi d'effets, C.) a eu un entretien avec B.) et E.) à l'issue duquel il avait été convenu de changer A.) de service.

Même s'il ressort des déclarations du témoin E.) qui dirigeait le service dans lequel A.) avait été muté que «... sur le plan relationnel et au niveau de la précision du travail et de son implication, tout s'est toujours bien passé... », il n'en demeure pas moins que les problèmes relevés par la SOC1.) à l'encontre de A.) sur le plan relationnel sont réels, sur base des motifs retenus par le jugement du 25 février 2016 que la Cour fait siens.

Il en est également ainsi en ce qui concerne le reproche formulé par la SOC1.) en relation avec le rendement professionnel de A.).

En effet, la SOC1.) a relevé dans la lettre du 30 mai 2013, page 3 alinéa 2, que « *Force a été de constater que malgré votre souci de bien faire et une intégration cette fois-ci sans heurts, les temps consacrés aux travaux (du simple au double) n'étaient pas en adéquation avec les budgets arrêtés dans les lettres de mission de nos clients... ».*

Cette problématique a été confirmée par les déclarations de E.) lors de l'enquête, ce dernier ayant déclaré que « *...le temps dédié aux dossiers était trop important par rapport au budget alloué au dossier par les clients... »*, et encore que « *un gestionnaire traite en moyenne entre 30 à 40 dossiers, M. A.) n'en traitait qu'une dizaine jusqu'à la fin de la relation de travail. Sa méthode de travail n'était pas en accord avec le budget alloué et respecté par le précédent collaborateur... ».*

Il convient à cet égard de mettre en exergue que A.) avait été engagé comme un comptable bénéficiant d'une expérience professionnelle de plus de 20 ans, d'après son propre curriculum vitae.

L'enquête n'a donc fait que confirmer les problèmes relationnels et le manque de rentabilité de l'appelant et elle n'a pas révélé que ces problèmes ont trouvé leurs motifs dans les remarques de l'appelant au sujet du suivi des deux dossiers-clients selon lesquelles ces dossiers auraient été de nature à nécessiter un investissement en temps plus conséquent.

Les reproches tels que formulés par la SOC1.) sont à considérer comme réels et sérieux sur base des motifs repris ci-avant, justifiant dès lors la modification

substantielle du contrat de travail de A.) se traduisant par une baisse de son salaire mensuel brut.

Le licenciement avec préavis intervenu suite au refus de A.) de ne pas accepter cette modification, est dès lors régulier et justifié.

Il s'en suit que les demandes d'indemnisation de A.) ne sont pas fondées.

Les jugements entrepris du 5 mars 2015 et du 25 février 2016 sont dès lors à confirmer.

Etant donné la décision à intervenir, les demandes en réparation du préjudice matériel et moral de l'appelant ne sont pas fondées et doivent partant être rejetées.

La demande de l'appelant en allocation d'une indemnité de procédure basée sur les dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile est à rejeter au vu de l'issue du litige.

Etant donné qu'il ne paraît pas inéquitable de laisser à charge de la SOC1.) l'intégralité de frais exposés par elle et non compris dans les dépens, la demande y afférente 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 de la mise en état,

statuant en continuation de l'arrêt du 1^{er} février 2018,

dit l'appel non fondé,

confirme les jugements entrepris,

rejette les demandes respectives fondées sur les dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société en commandite simple KLEYR GRASSO, qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.