Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du sept mars deux mille treize.

Numéro 37343 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à F-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Martine LISÉ d'Esch-sur-Alzette du 23 mars 2011,

comparant par Maître Natacha STELLA, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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

intimée aux fins du susdit exploit LISÉ,

comparant par Maître Pierre FELTGEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 25 octobre 2012.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

A a été engagé aux services de la société anonyme B Luxembourg s.a. en qualité de manutentionnaire par contrat de travail à durée indéterminée du 7 décembre 1989.

Par lettre recommandée du 9 avril 2010, il a été licencié avec effet immédiat.

Par requête du 15 juin 2010, il a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- 1) dommage matériel : 20.000 euros
- 2) dommage moral : 10.000 euros
- 3) indemnité compensatoire de préavis : 11.070,18 euros
- 4) indemnité compensatoire de départ : 10.070,18 euros
- 5) indemnité compensatoire pour congés non pris: p.m.

soit au total la somme de 52.140,36 euros + p.m..

Il a encore demandé une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A l'audience des plaidoiries, A a diminué sa demande du chef de préjudice matériel à 5.411,13 euros et il a renoncé à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris au motif que celle-ci lui a été payée depuis l'introduction de la demande en justice.

Par jugement contradictoire du 1er février 2011, le tribunal du travail a donné acte à A de ce qu'il renonce à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, a déclaré que le licenciement était fondé et partant a débouté A de ses demandes en indemnisation pour licenciement abusif.

Il a condamné A à payer à B une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que le dernier fait invoqué par B à l'appui du congédiement de A datait du 2 avril 2010, qu'il n'était dès lors pas trop ancien et que de ce fait B pouvait encore invoquer des fautes antérieures. Il a encore retenu que les fautes invoquées étaient indiquées avec la précision requise et que le comportement irrespectueux, voire grossier de A envers son supérieur hiérarchique

C et de sa collègue de travail, D, à le supposer établi était déjà à lui seul suffisant pour justifier son congédiement.

Il a ensuite examiné les attestations testimoniales de C, de E et D et en a déduit que les déclarations de ces témoins n'étaient pas énervées par les attestations testimoniales produites par A.

Il en a partant conclu que B avait réussi à prouver sa version des faits relative au comportement de A vis-à-vis de son supérieur hiérarchique C et de sa collègue de travail, D, et que partant le licenciement était fondé.

Par exploit d'huissier du 23 mars 2011, A a interjeté appel de ce jugement lui notifié le 7 février 2011.

L'appelant conclut, par réformation, à entendre déclarer abusif le licenciement et partant à entendre condamner B au paiement des montants indemnitaires réclamés en première instance. Il demande encore à s'entendre décharger du paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros à B et demande de son côté l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros, voire de 2.500 euros pour chacune des deux instances.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et l'instance d'appel.

La tardiveté et la précision des motifs

Au soutien de son appel, A reprend ses moyens tirés de la tardiveté des motifs invoqués par son ancien employeur, de l'imprécision des motifs invoqués et de l'absence de caractère réel et sérieux de ceux-ci.

Dans sa lettre de licenciement du 9 avril 2010 motivée sur six pages, B constate d'abord que durant ses années de service, le comportement de A a, mis à part des rappels verbaux, déjà fait l'objet de trois avertissements écrits, le 16 octobre 1999, le 20 avril 2001 et le 27 janvier 2001. Elle relève ensuite que depuis les derniers mois, le comportement de ce dernier est devenu de plus en plus inacceptable, ceci suite à une série d'évènements et d'incidents. Ainsi, et nonobstant rappels, A refuserait de porter la tenue de travail qui lui a été fournie par son employeur, s'obstinant à porter un vieux pull-over B sur lequel le logo de la société a été enlevé, attitude faisant preuve de son refus systématique d'intégration au sein de l'entreprise. Malgré encore de nombreuses mises en gardes, il aurait une attitude particulièrement agressive et grossière vis-à-vis de ses collègues de travail,

notamment, F, G, respectivement D. Elle invoque encore une plainte de H du 1er avril 2010 au sujet du dénigrement par A du personnel d'un autre département

B se prévaut ensuite de la méconnaissance délibérée le 23 mars 2010 par A des règles de procédure internes relatives à la mise à quai des camions occasionnant des retards, discussions et altercations avec d'autres chauffeurs. Elle invoque encore des retards répétés de A au courant du mois de mars 2010 et ses stratagèmes le 19 mars 2010 pour discréditer M. I et en insistant que ce dernier soit renvoyé de la firme.

Elle soutient enfin que le comportement de négation de l'autorité et d'insubordination de A a atteint le summum avec les propos grossiers exprimés par ce dernier vis-à-vis de M. C, directeur de B, le 2 avril 2010 lors d'une visite du dépôt et en présence d'autres salariés.

Il se dégage de cette lettre de congédiement que le dernier fait invoqué par l'employeur à l'appui du licenciement de son salarié est celui du 2 avril 2010.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a, par application des dispositions de l'article L.124-10(6) du code du travail, retenu que ce fait a été invoqué dans le mois du licenciement et que dès lors l'employeur avait encore le droit d'invoquer des fautes antérieures à celle du 2 avril 2010.

A conteste encore la précision des motifs du licenciement en faisant valoir que l'employeur ferait référence dans sa lettre à une attitude *« particulièrement agressive et grossière continuellement montrée vis-à-vis de ses collègues qui se plaignent régulièrement de votre comportement »,* sans cependant les préciser davantage.

L'incident du 23 mars 2010 manquerait également de précision dans la mesure où l'employeur n'indiquerait pas l'heure à laquelle ledit camion aurait été déchargé, ou la marchandise qu'il contenait et quels auraient été les propos grossiers échangés avec certains chauffeurs.

En ce qui concerne les nombreux retards au cours du mois de mars lui imputés, il ne serait pas non plus indiqué en quoi ces prétendus retards avaient désorganisé la société.

Enfin en ce qui concerne les phrases prétendument désobligeantes prononcées à l'égard de certains collègues de travail et à l'égard de son responsable, l'employeur ne préciserait pas le nom des salariés qui auraient entendu ces propos, information pourtant essentielle pour l'appelant pour lui permettre de comprendre les reproches de B à son égard.

S'il est exact que les reproches en rapport avec les retards au travail et le non respect de la procédure de déchargement de camions manquent de précision quant aux conséquences préjudiciables pour la société et que l'employeur a caractérisé en termes généraux le comportement de A à l'égard de ses collègues de travail et de son supérieur hiérarchique, la lettre de licenciement contient cependant des exemples concrets avec des dates précises, de sorte que celui-ci a pu comprendre la nature et la portée de ces reproches. Il en est ainsi en particulier des propos *« désobligeants »* adressés par A lors d'une visite le 2 avril 2010 au dépôt à son directeur, C, en présence du responsable du dépôt, E. Il en est encore ainsi du comportement verbal agressif lui reproché à l'égard de l'hôtesse de réception, D en février 2010.

Il y a partant lieu d'examiner le bien-fondé des griefs avancés.

Le caractère réel et sérieux des motifs

A fait grief au tribunal du travail d'avoir fondé sa décision sur les prétendues remarques insultantes qu'il aurait tenues à l'égard de son supérieur hiérarchique C et à l'égard de sa collègue de travail D.

Les insultes à l'égard de D

Aux termes de la lettre de licenciement, il est reproché à A d'avoir :

« Au courant du mois de février 2010, sans préjudice quant à la date exacte, vous avez agressé verbalement D, hôtesse de réception chargée notamment de préparer le planning de réception.
Lors de cette altercation, vous l'avez insultée de « connaisse, fainéante, grosse vache nulle et incompétente », avez déclaré qu'elle était « incapable d'établir un planning de réception. »
Après cette agression, vous êtes revene à la charge en donnant des coups de pieds dans la porte, et en lui indiquant qu'elle ne servait à rien et que vous ne compreniez pas qu'elle soit encore présente dans l'entreprise.
D a terminé la journée en pleurs suite à votre comportement parfaitement intolérable et inacceptable. »

Ces faits sont décrits par D dans son attestation testimoniale.

A conteste l'attestation testimoniale de D au motif qu'elle a été rédigée sous la pression de son employeur.

Or, aucun élément de la cause ne permet de douter de la sincérité ou de la volonté librement exprimée par D dans ses déclarations.

A fait encore valoir que D aurait eu l'habitude de semer le trouble chez B et se serait comportée de façon odieuse avec les employés de la société qui ne se pliaient pas à sa volonté. Il aurait exprimé à plusieurs reprises son désaccord par rapport aux décisions qu'elle prenait, de sorte qu'elle aurait développé des sentiments de rancœur et de méchanceté à son égard. Les termes injurieux *« il n'en avait rien à foutre de son retard …»* employés par D dans son attestation témoigneraient encore de cette hostilité.

Il invoque à l'appui de son appel les déclarations des témoins de J et d'K.

Il y a lieu d'abord de relever que l'attestation testimoniale d'K n'a pas trait aux insultes en question.

Il se dégage de l'attestation testimoniale de J du 2 octobre 2010 que D aimait régenter *« son petit monde »* et que A n'était pas sensible aux exigences de cette dernière, de sorte que le « torchon s'est vite mis à flamber ». A supposer même que le témoin J - qui ne travaille plus auprès de B depuis 2008 - ait pu se prononcer sur la situation existant en 2010, et à admettre que le jour des faits, D se fut emportée à l'égard de A en raison de son prétendu retard, ces éléments ne sauraient excuser les insultes grossières proférées par A à son égard.

<u>L'altercation avec C, directeur de B</u>

Aux termes de la lettre de licenciement, il est encore reproché à A les faits suivants :

Enfin, en date du 2 avril 2010, vous avez osé insulter M. C, directeur de B LUXEMBOURG S.A.
M. C lors d'une visite au dépôt vous a une nouvelle fois reproché de ne pas porter votre tenue fournie par B LUXEMBOURG S.A. et vous a demandé de vous raser afin d'être présentable vis-à-vis des clients.
Quelques minutes plus tard, alors que M. C discutait avec le responsable dépôt M. E, vous vous êtes permis d'interrompre leur conversation pour indiquer à votre supérieur : « Bon, il est 18 h, je vais me casser car en plus je ne suis pas rasé… », que vous n'étiez censé quitter votre poste de travail qu'à 19.00 heures.
M. C vous a alors répondu qu'il n'en pouvait plus de vos réflexions et remarques.
Vous lui avez alors rétorqué : « au lieu de faire des remarques à ceux qui bossent, allez plutôt en faire aux autres branleurs » en pointant du doigt la direction du magasin.

Après le départ de M. C, vous avez interpellé votre responsable en ces termes : « Non mais t'as vu ? Pour qui il se prend celui-là ? Faire chier ceux qui bossent … pour qui il se prend, on n'est pas dans un champ de SS ici ? »
De retour au dépôt, vous avez continué à contester l'autorité de M. Cet à le dénigrer auprès de vos collègues en affirmant : « Vous avez vu les remarques qu'il se permet de faire ? Moi j'ai réussi à le faire gueuler mais je l'ai vitre calmé ; Il paraît qu'il se lève avant nous et qu'il se couche après nous, qu'il bosse plus que nous mais ça, ça reste à voir, ce qu'il oublie de dire c'est qu'il n'a pas le même salaire que nous… ».

Les faits en question sont relatés par C lui-même et par le responsable du dépôt, E.

A conteste avoir eu une altercation avec son directeur, respectivement d'avoir insulté son supérieur ou manqué de respect à son égard. En ordre subsidiaire, il fait valoir que quels que soient les propos prétendument tenus, ceux-ci doivent être replacés dans leur contexte.

Il s'agirait tout au plus d'une phrase d'un homme excédé par sa journée et par les remarques injustifiées de son supérieur sur son aspect physique pourtant toujours irréprochable, alors qu'il se serait toujours présenté en tenue convenable au cours des 20 années de services auprès de B.

Les critiques formulées par son employeur au sujet de sa tenue auraient été d'autant plus désobligeantes que celui-ci n'aurait même pas pris soin de lui fournir des vêtements à sa taille. Une remarque désobligeante de l'employeur sur son aspect physique ou vestimentaire n'aurait dès lors pu s'interpréter autrement que comme une provocation injustifiée face à laquelle il n'aurait pu s'abstenir de répondre auprès une journée de travail intense et stressante, ce d'autant plus que ce n'était pas la première fois que son supérieur hiérarchique lui aurait fait ce type de réflexion.

Enfin, il se dégagerait de l'attestation de L qu'il existait une relation conflictuelle entre le directeur de B et les salariés ayant une longue ancienneté au sein de la société qui trouvaient ses méthodes inadaptées et trop rigides.

Il y a lieu d'abord de relever qu'à supposer même que les méthodes du nouveau directeur eussent semblé trop rigides à certains des employés de B et que l'altercation eût lieu en fin de journée, il n'en demeure pas que les critiques faites par le directeur au regard de l'aspect physique, voire de la tenue vestimentaire de A étaient justifiées et qu'elles ne méritaient aucunement les remarques désobligeantes de ce dernier à l'égard de son supérieur hiérarchique dont il mettait en cause publiquement son autorité pour se vanter par après devant ses collègues de travail qu'il n'avait pas mâché ses mots vis-vis du directeur.

En ordre subsidiaire, A fait encore valoir que la mesure de licenciement avec effet immédiat était manifestement injustifiée, sinon disproportionnée alors qu'il était au service de B depuis 20 ans, qu'il a toujours travaillé de façon exemplaire, effectuant plus d'heures que de raison et que chaque année, il percevait une prime exceptionnelle.

B résiste au motif que les primes touchées par A l'ont également été par de nombreux autres salariés et n'étaient pas liées à la productivité individuelle de ce dernier.

En effet, et même si A a pu, dans le passé et à l'instar d'autres salariés, bénéficier du paiement de certaines primes et gratifications, toujours est-il qu'il se dégage également de la lettre de licenciement que A avait déjà été mis en garde par trois avertissements antérieurs écrits contre sa remise en cause systématique de l'autorité de son supérieur hiérarchique, respectivement suite à ses comportements grossiers envers un collègue de travail et une tierce personne.

Il suit de ce qui précède que c'est à juste titre que le tribunal du travail a déduit des éléments de la cause que le licenciement avec effet immédiat était justifié et qu'il a en conséquence débouté A de l'ensemble de ses demandes.

Au vu de l'issue du litige, c'est encore à bon droit que le tribunal du travail a rejeté la demande de A sur base de l'article 240 du NCPC et qu'il a fait droit à celle de B.

L'appel n'est dès lors pas fondé et il convient de confirmer le jugement entrepris.

A succombant dans son appel, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

Il serait par contre inéquitable le laisser à charge de l'intimée les frais irrépétibles de l'instance d'appel. Il y a partant lieu d'allouer à B une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

partant, **confirme** le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de A en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

déclare la demande de société anonyme B Luxembourg s.a. en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel fondée pour le montant de 1.000 euros ;

condamne A à payer à la société anonyme B Luxembourg s.a. une indemnité de procédure de 1.000 euros,

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Pierre FELTGEN, qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.