Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze juillet deux mille treize.

Numéro 37573 du rôle

Présents:

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

E n t r e :

la société à responsabilité limitée A s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 4 juillet 2011,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Alain GROSS, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à F-(…),

intimé aux fins du susdit exploit ENGEL,

appelant par incident,

comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 7 février 2013.

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

Par requête du 18 décembre 2009, B réclama à son ancien employeur, la société à responsabilité limitée A suite à son licenciement avec effet immédiat qu'il qualifia d'abusif, différents montants indemnitaires plus amplement détaillés dans la prédite requête.

Au service de la société A depuis le 2 novembre 1998 en qualité d'ouvrier poseur d'éléments préfabriqués, B fut licencié sans préavis par lettre recommandée du 22 octobre 2009 pour: refus d'ordre, refus de faire des heures supplémentaires, injures, non-respect du matériel de la société, non-respect des horaires de travail.

Il contesta tant la précision que la réalité et la gravité des faits lui reprochés.

Par jugement du 31 mai 2011 le tribunal du travail a déclaré irrecevable l'offre de preuve de la société A, déclaré abusif le licenciement de B, dit la demande fondée à concurrence de 14.363,28 euros au titre de l'indemnité de préavis, de 4.787,76 au titre de l'indemnité de départ et pour le surplus a dit la demande non fondée.

Pour statuer comme il l'a fait le tribunal, après avoir analysé un par un les faits libellés dans la lettre de licenciement, est arrivé à la conclusion que « *les quelques fautes établies à charge de B ne pouvaient, même considérées dans leur ensemble, justifier un licenciement avec effet immédiat ».*

Par acte d'huissier du 4 juillet 2012, la sàrl A a régulièrement relevé appel du prédit jugement.

L'appelante demande à voir dire son appel fondé, dès lors à voir réformer le jugement a quo.

L'appelante critique les juges de première instance en ce qu'il ont considéré que le cumul des fautes commises par le salarié, à savoir le refus de faire des heures supplémentaires, de signer le règlement d'ordre intérieur par pure provocation, le fait de violer les directives de la direction quant aux pauses de travail alternées, le non-respect des horaires de travail, dès lors des refus d'ordre persistants, systématiques et répétés ainsi qu'un comportement injurieux et insultant envers ses collègues de travail et de la direction, ne seraient pas constitutives de fautes graves.

Elle soutient que tous les faits reprochés au salarié seraient corroborés par les pièces produites.

Elle conteste encore le bien fondé et les montants alloués au salarié suite au licenciement.

Elle verse des attestations testimoniales aux fins de prouver sa version des faits.

L'intimé demande à ce que l'appelante soit déboutée de son appel et il conclut à l'irrecevabilité de l'offre de preuve formulée par cette dernière ; il conclut partant à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif.

Il relève appel incident et réclame au titre du préjudice moral subi un montant de 3.000 euros.

En fait l'intimé précise avoir refusé de faire des heures supplémentaires d'une part parce que ces dernières n'étaient jamais payées par la société employeuse, d'autre part parce que la prestation d' heures supplémentaires devait se faire dans le cadre d'un plan d'organisation de travail (POT) qui ne pouvait pas être mis en place sans l'accord de l'ensemble des salariés ce qui n'était pas le cas en l'espèce ; qu'un conflit de travail est né au sein de l'entreprise de ce fait auquel il a été mis fin par l'employeur par le licenciement de B et ce en violation des dispositions de l'article L-161-1 du code du travail et de la convention collective de travail dans le métier de menuisier (article 12) qui prévoit la mise en place d'un POT, et qu'à défaut de ce POT la durée normale du travail ne peut dépasser 8 heures par jour et 40 heures par semaine ; d'après l'intimé ce POT doit être soumis à l'avis du personnel, mais les salariés n'ont pas accepté la mise en place d'un POT, de sorte qu'ils ne pouvaient être obligés de faire des heures supplémentaires.

Il verse également des attestations testimoniales allant dans ce sens.

Pour licencier B avec effet immédiat, l'employeur lui reprocha les fautes ci-avant détaillées, avec la circonstance que ces fautes sont toutes intervenues pendant l'exécution du chantier C, soit en octobre 2009.

Si le chantier C constituait une véritable opportunité financière pour l'employeur ayant permis d'éviter quatre licenciements, il lui imposait également des délais de finition assortis de pénalités contractuelles de retard importantes telles que 2.000 euros par jour de retards à partir du 12 octobre 2009, circonstances qui mettaient l'employeur sous pression, dans une situation d'urgence pour finir le chantier dans les délais.

Ces contraintes résultent tant des articles 11 et 18 du contrat d'entreprise signé entre l'employeur et C le 13 juillet 2009 ainsi que du compte-rendu de la réunion qui s'est tenue entre la direction et tous les salariés dont B le 1er octobre 2009, duquel ressort la pression qui pèse sur l'employeur en raison de l'attitude réfractaire de ses salariés de respecter les délais impartis.

Il résulte encore des éléments incontestés de la cause que suite, notamment, aux arrêts de travail pour cause de maladie de certains salariés, l'employeur a accumulé des retards sur le chantier C, qui devaient partant être récupérés.

Il en résulte encore que B qui est qualifié de « chef d'équipe » avait connaissance de la situation de son employeur et des impératifs lui imposés, de sorte qu'il était en principe tenu de par son obligation de loyauté de travailler dans l'intérêt de son employeur et non de faire obstruction.

Dans le contexte ci-avant décrit, l'employeur reprocha tout d'abord à B d'avoir refusé de faire des heures supplémentaires qui en fait et concrètement se réduisaient à seulement une heure par jour.

B ne conteste pas qu'il ne s'est pas conformé à la demande de son employeur de prester des heures supplémentaires.

Il justifie son refus d'une part, par le fait que l'employeur, par le passé dans des circonstances identiques, n'aurait pas payé les heures supplémentaires, lesquelles n'auraient pas non plus été récupérées et d'autre part, par le fait que l'employeur n'a pas payé de prime aux salariés de l'entreprise au premier semestre de l'année 2009.

Or, il résulte des pièces versées que pour les années 2007, 2008 et 2009, toutes les heures supplémentaires prestées par B ont été soit payées soit récupérées.

Le procès verbal de la réunion du 1er octobre 2009 indique clairement que les salariés ont refusé de faire les heures supplémentaires sollicitées par l'employeur au motif qu'ils n'avaient pas reçu de prime au premier semestre de l'année 2009.

A cet égard, la Cour rappelle que l'obligation de travailler des salariés ne peut être soumise par ces deniers à des conditions telles le paiement préalable d'une prime.

Le paiement d'une prime au salarié relève du pouvoir discrétionnaire de direction de l'employeur et est fonction de ses possibilités financières, de sorte qu'il ne peut être mis sous pression par ses salariés qui réclament le paiement d'une prime, du reste non obligatoire avant d'accepter de faire les heures supplémentaires demandées.

Il suit des considérations qui précèdent que le refus de B n'était nullement justifié.

C'est partant à tort que le tribunal du travail a vérifié le droit de l'employeur d'exiger de son salarié la prestation d'heures supplémentaires pour, après coup justifier le refus de ce denier.

L'employeur reproche ensuite à B d'avoir sans raison valable refusé de signer le règlement d'ordre intérieur (ROI) du 13 octobre 2009, partant de ne pas avoir respecté les instructions contenues dans ce ROI, relatives notamment au plein d'essence à faire en dehors des heures de travail et non pendant le temps de travail.

Il n'est à nouveau pas contesté par B qu'il a refusé de signer le ROI ; il échet de constater qu'il a été le seul salarié a ne pas le signer ; il laisse par ailleurs d'être établi pour quelle raison il ne l'a pas signé de sorte que ce refus doit à nouveau être qualifié d'injustifié.

C'est partant à tort que le tribunal du travail a retenu qu'il n'était pas établi par l'employeur « *dans quelles circonstances de fait le ROI a été présenté à B et dans quelles circonstances il aurait exprimé son refus* », dans le mesure où ce refus est reconnu par le salarié, les circonstances de fait important peu, dès lors que le salarié ne justifie pas d'une manière valable ce refus.

L'employeur reproche enfin à B de ne pas avoir respecté les instructions contenues dans le Plan d'Organisation du Tavail (P.O.T), plus précisément d'avoir refusé de faire quatre heures supplémentaires le matin du samedi 24 ou du 31 octobre 2009 pour vider les locaux de la société D, suite à l'injonction faite par les propriétaires de le faire pour au plus tard le 31 octobre 2009 et d'avoir encore refusé concernant notamment les pauses prises par les salariés sur les chantier, pauses qui devaient se faire de façon alternée pour empêcher que le matériel soit délaissé sur les chantiers et volé par d'autres ouvriers.

B ne conteste à nouveau pas ce reproche mais soutient que le P.O.T n'était pas valable.

B n'explique cependant pas en quoi ce P.O.T n'était pas valable.

Dans la mesure où le salarié a, comme en l'espèce, signé en connaissance de cause le P.O.T lui soumis, il lui était opposable et il était tenu de le respecter, ce d'autant plus que lors de la réunion du 1er octobre 2009, l'employeur à demandé une nouvelle fois à l'ensemble des salariés présents, dont B, de ranger et de nettoyer les locaux de la société E suite aux injonctions du client, et de faire leurs pauses sur le chantier C de façon alternée pour éviter le vol du matériel, de sorte que ces ordres résultaient encore directement de l'employeur et non plus d'un P.O.T prétendument non valable.

Ne l'ayant pas fait, il a commis une faute grave.

Il résulte des considérations qui précèdent que B, à trois reprises, a refusé les ordres lui donnés par son employeur sans la moindre raison valable.

A cela vient s'ajouter que B s'est permis, lors d'une réunion qu'il a conduite le 15 octobre 2009 sur le chantier C, d'injurier un collègue de travail.

Il est établi par l'attestation testimoniale établie en date du 19 octobre 2009 par F que B l'a traité de *« lèche-cul »* parce qu'il était disposé à prester des heures supplémentaires à la demande de l'employeur.

B s'est encore permis de sermonner un autre collège de travail à savoir G lequel précise dans son attestation que B lui a dit sur un ton de reproche alors que lui était d'accord de faire les heures supplémentaires sollicitées « *si le patron disait d'aller te pendre alors tu vas te pendre ».*

Finalement, il est établi par la déposition du témoin H, gardien du chantier C lequel avait remis à l'employeur la feuille de relevé des heures de ses salariés, que B « *devant tous les salariés m'a fait une réflexion désagréable en me disant que je n'avais pas à donner les feuilles de pointage du chantier. Je lui ai répondu qu'il n'avait pas à me donner des ordres et que son patron était en droit de contrôler ses heures et que le registre des prestations sur le chantier était une obligation ... »*

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail a retenu qu'en traitant son collègue de travail de « lèche cul », B avait commis une faute ; de même si le tribunal du travail a à bon escient retenu que B n'avait pas à s'ingérer dans les devoirs de l'agent de la sécurité de la société I, il a cependant à tort décidé que ces fautes prises isolément ou ensemble ne suffisaient pas à licencier le salarié avec effet immédiat.

Le comportement de B sur le chantier C est au contraire gravement fautif dans le mesure où il a systématiquement et de façon persistante agi, sans raison valable, à l'encontre des intérêts de la société qui l'engageait depuis dix ans, violant par son comportement arbitraire et réfractaire son obligation de loyauté.

A cela s'ajoute qu'il a joué à l'égard des collègues de travail qui respectaient les ordres de l'employeur un rôle déplacé, rôle qui ne lui incombait pas, de sorte que c'est à tort que le tribunal du travail a déclaré le licenciement avec effet immédiat intervenu le 22 octobre 2009, au vu des nombreuse fautes graves commises par B, régulier. Il échet partant de réformer le jugement a quo sur ce point.

Les attestations versées par l'employeur ont été émises par les personnes concernées par le comportement injurieux de B, de sorte que celles versées par le salarié et qui émanent d'autres salariés ne sont pas de nature à les énerver.

Ayant rapporté la preuve de la majorité des fautes reprochées au salarié, il est superfétatoire d'analyser le bien fondé des autres motifs invoqués dans la lettre de licenciement, et de prendre position relativement à l'argument erroné du salarié selon lequel l'employeur aurait mis fin par son licenciement à un conflit social en violation de l'article L. 161-1 du code du travail.

Du fait du caractère justifié du licenciement, les demandes indemnitaires de B ne sont pas fondées et il a lieu de les rejeter.

Eu égard à l'issue positive de l'instance d'appel pour l'appelant, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel est fondée pour un montant respectivement de 500 euros et de 1.500 euros sur base de l'article 240 du NCPC, les conditions d'application du prédit article étant réunies.

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,

déclare les appels principal et incident recevables,

déclare l'appel principal fondé,

réformant :

dit que le licenciement avec effet immédiat du 22 octobre 2009 est justifié,

décharge la société à responsabilité A des condamnations intervenues à son encontre en première instance,

dit l'appel incident non fondé et en déboute,

condamne B à payer à la société à responsabilité A sur base de l'article 240 du NCPC une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance et une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

condamne B aux frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de Maître Alain GROSS qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.