Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit novembre deux mille treize.

Numéro 38924 du rôle

Composition:

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

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 27 juillet 2012,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Alex PENNING, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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 susdit exploit BIEL,

appelante par incident,

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

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit BIEL,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 9 juillet 2013.

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

Par requête du 8 avril 2011, A, au service de la société B depuis le 13 avril 2000 en qualité de chauffeur de camion lui réclama, suite à son licenciement avec effet immédiat du 31 mars 2011, qu'il qualifia d'abusif différents montants indemnitaires plus amplement repris dans la prédite requête.

Le licenciement avec effet immédiat est basée sur la vitesse excessive, supérieure aux 20 km/h autorisées, que le salarié aurait eu lors de son passage avec le camion sur le site de la société C (décharge) tant dans la matinée du 30 mars 2011 que dans l'après-midi du même jour et pour avoir, suite à l'injonction du responsable de la société C de quitter le chantier pour le reste de la journée, commencé avec ce dernier une conversation animée.

A contesta tant la réalité que la gravité des faits lui reprochés à la base de son congédiement.

Par jugement du 8 mars 2012, le tribunal du travail a admis le salarié à rapporter la contre-preuve des faits prouvés par son ancien employeur.

Le tribunal du travail a en effet estimé que la lettre de licenciement était suffisamment précise et que les fautes revêtaient, à les supposer établies, le caractère de gravité suffisant pour justifier un licenciement sans préavis ; il a ensuite constaté que les fautes reprochées à A était prouvées par les attestations judiciaires versées en cause par l'employeur.

Par jugement du 12 juillet 2012 le tribunal, ayant constaté que le salarié n'a pas versé d'attestations aux fins de faire la contre preuve, a décidé que la matérialité des faits reprochés à A a été établie par les trois témoins certificateurs et n'a pas été contredite par des éléments ou déclarations apportés par le salarié ; il a ensuite décidé que *« le comportement du salarié en date du 30 mars 2011, pris dans son ensemble, est suffisamment grave pour justifier son licenciement avec effet immédiat alors que par son attitude, il a donné une mauvaise image de la société employeuse auprès des tiers ».*

Il a partant déclaré le licenciement régulier et les demandes du salarié non fondées ; il a encore déclaré la demande de l'Etat pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi fondée à l'égard du salarié, qui a été condamné à lui rembourser la somme de 1.620,96 euros.

A a régulièrement interjeté appel de cette décision par acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 27 juillet 2012.

Il demande de dire son appel fondé et par réformation de dire que le licenciement est abusif et de voir condamner la société B à lui payer à titre d'indemnités le montant de 50.006,43 euros ; il demande encore à être déchargé de la condamnation prononcée envers l'ETAT.

Il précise à l'appui de son recours qu'aucun des témoins n'a pu avec précision déterminer la vitesse qu'il affichait le 30 mars 2011 sur le chantier litigieux, vitesse qui pour lui était tout à fait adéquate ; qu'il a conduit son camion les jours précédents sur le même chantier et de la même façon sans que cela n'eût engendré le moindre problème.

Il considère partant la réaction de son employeur en date du 30 mars 2011, après 11 ans de service sans problème, intempestive ; il est d'avis qu'à supposer les faits établis, son comportement aurait pu faire l'objet d'un avertissement ou d'un reproche mais pas d'une mesure aussi extrême qu'un licenciement sans préavis, ce d'autant plus que l'employeur est resté en défaut de prouver un préjudice à son détriment.

L'intimée demande principalement à la Cour de lui donner acte de son appel incident et principalement, par réformation du jugement entrepris du 8 mars 2012, de débouter A de sa demande en condamnation, étant donné qu'il n'a pas sollicité, aux termes du dispositif de la requête, à voir déclarer son licenciement abusif.

Subsidiairement, par confirmation des jugements entrepris, elle demande de déclarer le licenciement justifié et de débouter partant A de l'intégralité de ses moyens et demandes.

Plus subsidiairement, l'intimée demande de débouter A de sa demande en condamnation de la partie B en réparation de son prétendu préjudice matériel et moral subi du fait de son licenciement, alors que les faits lui reprochés sont suffisamment graves pour justifier un licenciement avec préavis ;
Encore plus subsidiairement, elle conclut à voir débouter A de sa demande en condamnation de la partie B en réparation de son prétendu préjudice matériel et moral subi du fait de son licenciement, alors qu'il est resté en défaut de rapporter la preuve d'un quelconque préjudice, sinon de réduire les demandes indemnitaires à de plus justes proportions ;
Finalement elle offre de prouver, pour autant que de besoin, par toutes voies de droit et notamment par l'audition de témoins les faits suivants :

« En date du 30 mars 2011 (matin) A a été averti oralement par le personnel de la société C, en l'occurrence par M. D, de réduire sa vitesse et de respecter la vitesse imposée (sur le site C) qui est de 20 km/h.
L'après-midi de la même journée, A est revenu sur le site tout en ignorant l'avertissement du matin, en roulant, à nouveau à une vitesse de 60 km/h (3 fois la vitesse autorisée).
Le responsable de la société C, M. E lui a alors interdit, pour non respect des consignes de sécurité, l'accès au site pour le reste de la journée.
Au lieu de suivre ces instructions, A est revenu sur le site et a commencé une discussion animée avec le responsable de la société C, M. E, en présence de la personne responsable de la société C, M. D, et d'un représentant d'un bureau d'étude, M. F. », partant de déclarer l'offre de preuve recevable, pertinente et concluante, partant de l'admettre.

L'intimée réitère son moyen écarté en première instance pour ne pas être fondé, tenant à l'irrecevabilité de la requête introductive d'instance qui ne comportait pas dans son dispositif de conclusions quant au caractère abusif du licenciement mais seulement une condamnation au paiement de dommages intérêts, empêchant de ce fait de déterminer l'étendue de la saisine de la Cour.

Concernant la précision, la réalité et la gravité des fautes reprochées au salarié, l'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Elle précise encore une fois l'importance des règles de sécurité prévues dans le contrat de travail, plus précisément à l'article 11 qui dispose *« pour éviter les risques d'accidents le salarié s'engage (...) à se comporter avec prévenance durant toute son occupation au service de l'employeur. Toute non-observation de cette mesure de sécurité pourra entraîner la résiliation immédiate du contrat de travail. »*

Elle conteste finalement toutes les revendications indemnitaires du salarié.

Elle précise finalement que le parcours professionnel du salarié n'aurait pas été aussi irréprochable qu'il veut le faire croire ; elle prétend qu'il a déjà par le passé fait l'objet de différents avertissements qui sont versés au dossier.

Quant à l'appel incident formé par l'intimée concernant la recevabilité de sa requête introductive d'instance, l'appelant conclut à la confirmation du jugement déféré par adoption de ses motifs.

Il précise finalement avoir toujours contesté les avertissements reçus par le passé, avertissements qui ne figureraient par ailleurs pas dans la lettre de licenciement, de sorte qu'ils ne pourraient être pris en compte.

L'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi réitère sa demande à l'égard de la partie mal fondée sur base de l'article L.521-4 du code du travail.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

Concernant les fait et circonstances de l'affaire, la Cour renvoie à la relation exhaustive et correcte faite par les juges de première instance.

L'intimée interjette appel incident et réitère le moyen tenant à l'irrecevabilité de la requête introductive d'instance soulevé en première instance, moyen qui a été rejeté par le tribunal du travail.

Elle soutient que dans le dispositif de la requête du salarié celui-ci aurait omis de demander que le licenciement soit déclaré abusif.

C'est cependant a bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a considéré que « *Même si le requérant n'a pas explicitement conclu dans le dispositif de sa requête au caractère abusif du licenciement, il a implicitement, mais nécessairement, par l'exposé des faits entendu voir constater que son licenciement avec effet immédiat soit déclaré abusif.*

Le dispositif de la requête, ensemble les développements contenus dans le corps de la requête, quoique encore que le licenciement y est qualifié d'irrégulier et non d'abusif ne prête cependant pas à confusion alors que la base légale est correctement indiquée par le requérant et que dès lors, l'argument de la partie défenderesse est à rejeter ».

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

L'appelant maintient ses contestations quant à la précision, la réalité et la gravité des faits lui reprochés par son ancien employeur à la base de son congédiement.

Par adoption des motifs des juges de première instance qui ont fait une application correcte de l'article L. 124-10 du code du travail le jugement déféré est à confirmer en ce qu'il a retenu que la lettre de licenciement suffit au caractère de précision exigé par la loi.

Quant à la réalité et la gravité des fautes reprochées au salarié, le code du travail (article L.124-10 par-(2)) considère comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le motif grave doit partant être de nature à compromettre définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Selon l'article L.124-10 par2 al.2 les juges doivent tenir compte, dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, de son degré d'instruction, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et, en général, de tous les éléments pouvant influer sur sa responsabilité ; les juges tiennent également compte des conséquences du licenciement.

L'employeur reproche à A à la base de son licenciement avec effet immédiat dans une même journée, soit le 30 mars 2011, non seulement d'être entré a une vitesse excessive sur le site de la société C où la vitesse est limitée à 20 km/h, mais également d'être monté sur le pont-bascule de façon intempestive risquant d'endommager les capteurs du pont-bascule; il lui reproche encore de ne pas avoir obéi aux ordres des responsables de la société C qui lui ont enjoint de quitter le site et de ne plus revenir mais d'avoir au contraire engagé une discussion animée avec un des responsables de la société qui en a averti l'employeur.

Il se dégage de l'attestation judiciaire rédigée par le témoin D, mécanicien machiniste chez C SA, qu'il a enjoint à deux reprises le 30 mars 2001 à A de rouler moins vite sur le site et comme A ne s'est pas plié à ses injonctions, il lui a signifié l'interdiction d'entrée sur le site pour le reste de la journée ; que nonobstant cette interdiction, Simon s'est représenté sur le site et a commencé une discussion animée avec monsieur E, directeur de la société C, qui a décidé de prévenir le responsable de l'employeur des agissements répétés du salarié ; E lui a même interdit de déverser son chargement .

Le témoin E confirme dans son attestation judiciaire que A a été averti à deux reprises le 30 mars 2011 de réduire sa vitesse sur le site en entrant et de stopper ses

freinages excessifs sur le pont-bascule en raison du risque d'endommagement des capteurs de pesage ; il expose que l'avertissement fait au salarié le matin n'a pas produit d'effets puisque le chauffeur est revenu à la vitesse de 60 km/ h, d'après son disque tachigraphique, dans l'après-midi, de sorte qu'une interdiction d'accès à la décharge lui a été notifiée ; cependant et nonobstant cette interdiction A est revenu sur le site et a commencé une vive discussion avec le témoin au cours de laquelle le témoin a du lui expliquer les conséquences dangereuses de son comportement et lui a demandé de se calmer et de quitter les lieux.

Ces faits sont encore une fois confirmés par le témoin F également présent sur le site le 30 mars 2011.

Il résulte dès lors à suffisance de droit des témoignages qui précèdent que la matérialité des faits reprochés à A est établie et n'a pas été autrement énervée par des éléments contraires produits par le salarié.

S'il est admis qu'un fait unique et isolé en plusieurs années de travail ne saurait rendre immédiatement impossible la continuation des relations contractuelles, il en va autrement lorsque le refus d'ordre du salarié est persistant, systématique et répété, lorsque le fait de ne pas se soumettre aux directives de ses supérieurs hiérarchiques persiste malgré l'invitation expresse de ce faire, lorsque le fait pour un chauffeur professionnel de poids lourds de commettre des excès de vitesse importants et répétés ainsi que de violer délibérément les consignes de sécurité.

La Cour estime, à l'instar du tribunal du travail, bien que pour des motifs différents, que le comportement de A le 30 mars 2001, est nonobstant son ancienneté de service conséquente auprès de l'employeur, d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement sans préavis dans la mesure où il dénote une insubordination ainsi qu'une mauvaise foi caractérisée dans le chef du salarié, de nature à compromettre définitivement la relation de confiance qui doit exister entre les parties au contrat.

Le jugement est partant à confirmer à cet égard ; il doit encore être confirmé en ce qu'il a rejeté les demandes indemnitaires du salarié et déclaré fondée la demande de l'Etat pris en sa qualité de gestionnaire du fonds pour l'emploi.

Les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC sont à rejeter, les parties n'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais non compris dans les dépens.

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,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

rejette les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne A aux frais et dépens de l'instance.