Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du seize janvier deux mille quatorze.

Numéro 38533 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 B-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Gilbert RUKAVINA de Diekirch du 23 mars 2012,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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 RUKAVINA,

appelante par incident,

comparant par Maître Agathe SEKROUN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 4 juin 2013.

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

A, au service de la société B S.A. à partir du 1er juillet 2006, a été licencié avec effet immédiat par courrier recommandé du 26 février 2010.

Par requête du 7 mai 2010, A a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Diekirch pour l'entendre dire que le congédiement a été abusif et pour l'entendre condamner à lui payer des dommages-intérêts du chef de dommages moral et matériel, une indemnité de préavis et des arriérés de salaires.

Par jugement du 6 juin 2011, le tribunal du travail a dit que la lettre de licenciement répond aux exigences de précision légales et que les motifs y énoncés, à les supposer établis, justifient un congédiement avec effet immédiat.

La société B S.A. a reproché à A d'avoir à des dates précises et dans des circonstances déterminées, mal effectué des réparations sur les machines de l'entreprise, de n'avoir pas été disponible pour procéder à des réparations, d'avoir mal géré des commandes, d'avoir insulté, lors de travaux d'inventaire, sa collègue C et de lui avoir jeté une farde à la tête.

Le tribunal a admis la société B S.A. à son offre de preuve par témoins.

A la suite des mesures d'instruction, le tribunal du travail a, par jugement du 6 février 2012, admis que le licenciement de A était justifié et que A n'a partant pas droit à des dommages-intérêts et à une indemnité compensatoire de préavis.

A cet égard, le tribunal du travail a motivé sa décision en les termes suivants :
« En effet, le comportement du requérant envers le témoin C est déjà suffisamment grave pour rendre immédiatement impossible le maintien de la relation de travail. L'employeur ne saurait tolérer que son salarié agresse de la sorte sans rime ni raison une collègue de travail et qu'il ne s'est même pas excusé pour son comportement déplacé.
Par ailleurs, les témoins entendus lors de l'enquête, bien qu'ils n'ont pas pu se souvenir de tous les détails indiqués dans la lettre de licenciement, ont indiqué qu'en général la qualité du travail du requérant laissait à désirer et qu'il y avait beaucoup de plaintes à ce sujet. Les témoins entendus lors de la contre-enquête n'ont pas su énerver ses déclarations. »

Le tribunal du travail a déclaré fondée pour un montant de 701,02 € la demande de A en tant que portant sur les arriérés de salaires.

Il a condamné la société B S.A. à payer à A 701,02 € à titre d'arriérés de salaires.

Il a débouté les parties de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure et il a condamné la société B S.A. aux frais et dépens de l'instance, à l'exception des frais de la mesure d'instruction mis à charge de A.

Par exploit d'huissier du 23 mars 2012, A a relevé appel principal du jugement du 6 février 2012.

La société B S.A. a relevé appel incident.

Les appels, faits régulièrement, sont recevables.

A demande à la Cour de dire, par réformation du jugement entrepris, que le licenciement du 26 février 2010 est abusif et qu'il a droit au montant de 33.988,51 €, intérêts en sus, et ce au titre de dommages-intérêts du chef de préjudice moral et matériel et au titre d'une indemnité compensatoire de préavis.

En ce qui concerne l'incident l'ayant opposé à C, A fait valoir que la déposition faite par celle-ci ne saurait être considérée comme objective dès lors que C lui a porté des sentiments d'inimitié.

Si A admet qu'il a eu un geste d'humeur vis-à-vis de C, il conteste avoir jeté une farde à la tête ou à la nuque de celle-ci et explique qu'il a seulement jeté une farde sur le bureau de C.

Il avance que son geste n'a pas la gravité requise pour justifier un licenciement avec effet immédiat dès lors qu'il a été provoqué par l'attitude inacceptable de C et que son employeur a mis une huitaine avant d'en prendre prétexte pour le licencier.

C a déposé que *« lors de l'inventaire de fin d'année 2009, Mons. A et moi-même étaient contraints de travailler ensemble. Cependant dès le début Mons. A se plaignait en disant « on ne va jamais y arriver ». J'ai alors dit gentiment qu'il faudrait alors faire un peu plus vite. Mons. A a alors jeté un classeur qu'il avait dans les mains dans ma direction et le classeur m'a touché à la nuque pour ensuite tomber sur le bureau. Mons. A est alors parti du bureau en colère en disant « débrouilles-toi ». Il ne s'est pas excusé et il n'est plus revenu pour continuer l'inventaire que j'ai terminé avec deux intérimaires. »*

La Cour n'a pas d'éléments d'appréciation à sa disposition permettant de mettre en doute les dépositions faites par C. Le fait que le classeur ait atteint C à la nuque prouve qu'il y avait eu intention de A d'agresser physiquement sa collègue de travail et qu'il n'a pas jeté le classeur sur le bureau de C. Cette aggression est d'autant moins excusable qu'elle n'a pas été provoquée par l'attitude répréhensible de C.

Il paraît normal que l'employeur, à qui il a fallu un certain temps de réflexion et d'investigation, ait mis huit jours avant de licencier A.

Cette attente de huit jours n'enlève pas le caractère de faute grave à l'aggression.

A défaut de dépositions de témoins se référant à des dates et à des circonstances précises, c'est à juste titre que A soutient que les autres motifs de licenciement ne sont pas établis à suffisance.

L'aggression physique, dont a été victime C, constitue à elle seule un motif de licenciement suffisament grave.

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail a dit que le licenciement est justifié et qu'il a débouté A de sa demande en paiement de dommages-intérêts du chef de préjudice moral et matériel et d'une indemnité compensatoire de préavis.

A ayant seulement obtenu gain de cause en première instance en ce qui concerne les arriérés de salaires de 701,02 €, le tribunal du travail a à juste titre retenu qu'il n'est pas établi qu'il serait inéquitable de laisser les frais irrépétibles à charge de A et qu'il ne lui a pas accordé d'indemnité de procédure pour la première instance.

Il résulte des considérations qui précèdent que l'appel principal n'est pas fondé.

A, qui ne s'est vu allouer qu'une infime partie des montants réclamés en première instance, est à considérer comme partie succombante qui doit supporter l'entièreté des frais et dépens de première instance. L'appel incident de la société B S.A. tendant à voir imposer tous les frais et dépens de première instance à la partie adverse est partant fondé.

Il paraît équitable de laisser à charge des parties à l'instance d'appel les frais irrépétibles.

Les deux parties sont par conséquent à débouter de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure 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,

déclare les appels principal et incident recevables,

déclare l'appel principal non fondé,

déclare l'appel incident fondé,

réformant :

condamne A aux frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

déboute les parties de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel.