Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-huit décembre deux mille quatorze.

Numéro 40005 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 Martine LISÉ de Luxembourg du 11 avril 2013,

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

e t :

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

intimée aux fins du susdit exploit LISÉ,

comparant par Maître Brigitte POCHON, 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 LISÉ,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 20 mai 2014.

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

A, au service de la société à responsabilité limitée B s.à r.l. en qualité d'opérateur depuis le 22 février 1999, a été licencié le 18 juin 2010 moyennant un préavis allant du 1er juillet 2010 au 31 décembre 2010 assorti d'une dispense de travail.

Dans la lettre de communication des motifs du licenciement, la société B reproche à A d'avoir le 10 juin 2010 enfreint à une règle de sécurité de base en nettoyant les couteaux de la machine sur laquelle il travaillait sans porter de gants anti-coupure et, interpellé par C, group leader 2M, d'avoir répondu qu'il n'y avait plus de gants anti-coupure en stock alors que, après vérification, il s'est avéré qu'il y avait des gants disponibles en stock, au sein du département, de sorte qu'il n'y avait pas nécessité de se rendre au magasin.

Selon la société employeuse, ce non-respect des règles de sécurité est d'autant plus intolérable alors que, suite à l'accident survenu à l'un de ses collègues le 7 juin 2010 lié au non-respect de la même consigne, les communications ont été multipliées les jours suivants afin de sensibiliser à nouveau l'ensemble des salariés sur les risques liés au non-respect de la procédure relative au port des gants, que la production a été arrêtée le 9 juin 2010 afin de permettre à chacun de recevoir la communication sur l'accident survenu, réunion à laquelle A a aussi participé ; que des rappels antérieurs des 2 avril 2009 et 29 mars 2009 ont déjà eu lieu et que le non-respect des règles de sécurité est à qualifier de faute grave au sens de la convention collective.

La société B reproche encore à A d'avoir, au lieu de reconnaître le non-respect par lui de la procédure, remis en cause la nécessité du port des gants anti-coupures et tenu des propos déplacés en répondant *« Si cela vous fait plaisir de me mettre un avertissement allez-y ».*

Elle en tire la conclusion suivante :

« *Premièrement, nous ne pouvons accepter qu'un salarié s'engage délibérément dans des comportements à risque qui sont régis par des règles ou procédures claires et parfaitement connues par l'ensemble des opérateurs.*
Deuxièmement, lorsqu'un salarié conclut avec son employeur un contrat de travail, il accepte de respecter l'autorité de son employeur. Le fait de ne pas vouloir délibérément se soumettre aux règles en vigueur constitue un acte d'insubordination.
Enfin, au vu de votre attitude et de votre réaction, absolument rien ne nous garantit que vous allez dorénavant respecter les règles de sécurité en vigueur, il ne nous est donc plus possible de vous accorder notre confiance et de continuer notre collaboration.
Au vu de ces faits, nous avons pris la décision de mettre un terme à notre collaboration. »

Par requête du 11 novembre 2010, A a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour l'y entendre condamner à lui payer la somme de 30.000 euros dont 20.000 euros à titre de préjudice matériel et 10.000 euros à titre de dommage moral subis.

Tout en admettant le fait lui reproché, A fit valoir qu'il avait été impossible de trouver au stock des gants anti-coupure ; que le licenciement a constitué une sanction disproportionnée par rapport à la gravité de la faute commise ; qu'il n'a pas commis un acte d'insubordination et que dans le passé il n'a jamais manqué à une règle de sécurité.

Par jugement contradictoire du 14 février 2013, le tribunal du travail a dit que le licenciement avec préavis est régulier et a débouté A de sa demande en dommages et intérêts.

Pour statuer comme il l'a fait le tribunal a d'abord relevé que l'assertion de A quant à l'impossibilité de trouver au stock des gants anti-coupure adaptés n'est pas établie. Le tribunal a ensuite rappelé qu'en vertu de l'article L.313-1 du code du travail, le salarié est tenu de se conformer aux obligations légales de sécurité sous peine de se voir pénalement sanctionné ; que l'article L.313-1 du code du travail exige du salarié de jouer un rôle actif dans sa propre sécurité et que l'employeur est obligé de réagir lorsqu'un danger survient, même s'il est amené à protéger le salarié contre lui-même. Le tribunal en a conclu que le non port par A des gants anti-

coupure constitue un non-respect d'une règle de sécurité et un danger en lui-même et que ce manquement a rendu impossible son maintien dans l'entreprise.

Par exploit d'huissier du 11 avril 2013, A a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

Il conclut par réformation à voir déclarer le licenciement abusif et à dire fondée sa demande du chef de préjudice moral pour le montant de 10.000 euros et du chef de préjudice matériel pour le montant de 19.083,59 euros. Il demande en outre une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

La société B Luxembourg conclut à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 4.000 euros.

En ordre subsidiaire, elle formule une offre de preuve par témoins tendant à établir sa version des faits.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG conclut qu'il n'a pas de revendications à formuler.

A réitère en instance d'appel ses contestations quant au caractère réel et sérieux des motifs avancés par la société B à l'appui de son licenciement.

Quant au déroulement des faits, A maintient qu'il n'a pas contrevenu délibérément à une quelconque règle de sécurité mise en place dans la société, alors que le 10 juin 2010, lors de sa prise de poste, il n'aurait pas trouvé de gants anti-coupure dans le stock, de sorte qu'il aurait été contraint de travailler avec un autre type de gants. Il argumente que le problème de stock était bien connu au sein de la société et avait déjà été dénoncé à de maintes reprises par la délégation ; que ce serait justement à cause de ce problème de stock qu'un accident de travail serait survenu trois jours plus tôt à un salarié qui n'avait pas porté de gants. A l'appui de son argumentation, il verse un article de presse paru dans « aktuell 6/2010 ».

La société B conteste qu'il y ait eu une rupture de stock de gants anti-coupure, de même qu'elle conteste la force probante de l'article de presse versé alors qu'il s'agirait d'un simple récit des circonstances du licenciement telles que relatées par A.

Il résulte de l'article de presse en cause que son auteur se base sur *« les faits tels que rapportés par Monsieur XY, salarié de la société depuis plus de 12 ans (..) ».*

Cet article ne saurait dès lors en raison de son caractère unilatéral valoir preuve à l'encontre de la société employeuse quant à l'absence alléguée de disponibilité de gants anti-coupure au stock.

Aucun élément de la cause ne permet de retenir que l'accident du 7 juin 2010 eût été lié à une absence de disponibilité de gants anti-coupure.

Au contraire, il ressort de l'attestation testimoniale d'D, lead opérateur finishing, au sujet de l'incident actuellement litigieux que l'affirmation de A suivant laquelle il n'y avait plus de gants anti-coupure en stock s'est avérée fausse, puisque le témoin, après vérification, a pu constater qu'il y avait des gants disponibles en stock.

Il en découle que la bonne foi de A en relation avec le non port des gants anti-coupures ne se trouve pas avérée et qu'elle est même, comme l'ont relevé à juste titre les premiers juges, contredite par les déclarations de son supérieur hiérarchique.

A conteste ensuite qu'après la survenance de l'accident de travail du 7 juin 2010, la société B ait immédiatement procédé à une campagne de sensibilisation poussée auprès de tous les salariés en ce qui concerne l'importance du port de gants anti-coupures. Il n'y aurait pas eu une obligation formelle imposée aux salariés de porter des anti-coupures. En outre, ses formations en matière de sécurité auraient été très générales et sommaires, datant de surcroît de plusieurs mois avant son licenciement.

La société B en renvoyant à ses pièces, soutient que d'après la procédure en vigueur au sein de la société, le port de gants est une règle de sécurité de base connue de l'ensemble des salariés, y compris A. De surcroît, cette règle aurait été rappelée à l'ensemble du personnel quelques jours plus tôt, lors de l'accident du 7 juin 2010 survenu à un collègue de travail dû au non respect de la même consigne.

En se prévalant du rapport d'enquête sur l'accident de travail de E, la société B fait valoir qu'elle avait communiqué l'accident du 7 juin 2010 à l'ensemble du personnel, le jour même de l'accident. Selon l'intimée, l'appelant ferait une confusion quant aux dates indiquées à la page 2 dudit rapport, alors qu'il y aurait lieu de lire les dates y référées sous leur acception anglaise.

Il se dégage des attestations testimoniales versées en cause que le port des gants anti-coupures était une règle de base pour tous les employés travaillant au niveau de la station couteaux du slitter 15 et que pendant la semaine 23, C, group leader 2M, avait fait un rappel lors du « pensons sécurité » sur les récents accidents qui avaient eu lieu dans le groupe. Le témoin D a encore relevé que le jour même du 10 juin

lors du « pensons sécurité », il avait refait un rappel quant à la nécessité de porter les bons gants.

Il résulte encore des listes de présence à des formations internes que A avait participé à deux formations organisées par la société B en matière de sécurité la première le 2 avril 2009 et la seconde le 29 mars 2010, soit deux mois avant l'incident du 10 juin 2010.

Même à supposer que ces formations aient été de nature plus générale et que les actions de sensibilisation entamées par la société B à la suite de l'accident du travail du 7 juin 2010 fussent, comme le soutient l'appelant, postérieures à son licenciement, il n'en demeure pas moins que A était, de par les récents rappels de sécurité « pensons sécurités » et de la survenance même d'un accident du travail trois jours avant les faits litigieux, à suffisance averti des risques pouvant résulter du non-port des gants adaptés pour le nettoyage des couteaux de la machine.

A conteste encore le caractère sérieux du licenciement au motif qu'il s'agit d'une mesure excessive et prématurée. Il soutient que pendant plus de douze ans, il a toujours respecté scrupuleusement les consignes en matière de sécurité ; qu'il n'avait à aucun moment remis en cause le port de gants anti-coupure ni l'importance des règles de sécurité ; que tout au plus il aurait pu lui être reproché une négligence quant à l'évaluation des risques ; qu'un simple rappel à l'ordre voire un avertissement, aurait été suffisant, conformément aux dispositions afférentes de la convention collective et de la procédure particulière prévue en cas de violation d'une règle de sécurité. Or, la société B n'aurait pas respecté cette procédure et il n'aurait même pas eu le droit de se défendre utilement. Au contraire, la société B l'aurait posé en « exemple » pour tenter de sauver la face à la suite de l'accident survenu trois jours avant. Le jour de l'incident, il se serait ainsi retrouvé confronté à quatre personnes qui se seraient véritablement acharnées contre lui et qui ne lui auraient pas permis de s'expliquer, se contentant de le traiter de menteur; qu'ils lui auraient sur le champs remis une lettre de convocation à un entretien préalable contenant également sa mise à pied conservatoire immédiate.

La société B, au contraire, soutient qu'au courant de l'entretien informel ayant eu lieu immédiatement après l'incident, A n'avait pas semblé prendre conscience de la gravité de ses agissements, d'abord en remettant en cause la nécessité de porter des gants anti-coupure et ensuite en tenant des propos déplacés.

Il y a lieu d'abord de relever qu'aux termes de la convention collective, la société B avait le droit mais n'était pas tenue de sanctionner A, sous forme d'avertissement, pour le non respect d'une règle de sécurité. Conformément encore à l'article 5 de la convention collective, elle pouvait aussi prononcer avec effet immédiat sa mise à

pied et lui notifier la résiliation du contrat de travail pour motif grave tenant à la violation d'une règle de sécurité.

Le témoin F a relaté que devant le danger auquel A s'était exposé en intervenant sur les couteaux sans porter de gants anti-coupures, C, group leader, lui avait d'abord demandé d'interrompre son intervention pour écarter le risque, lui avait alors demandé pourquoi il ne portait pas les gants anti-coupures obligatoire, avait ensuite vérifié ses dires au sujet de la non disponibilité de gants anti-coupures en stock et l'avait encore convoqué à une entrevue à laquelle assistaient, outre C, les dénommés F, G et D.

Il ne résulte d'aucun témoignage des participants à cette réunion qu'il y ait eu un « véritable acharnement » contre A qui n'aurait pas pu s'expliquer.

Au contraire, il se dégage des déclarations concordantes des quatre témoins que pendant cette réunion pour discuter des faits et rappeler à A l'importance de porter des gants anti-coupure, au vu notamment des derniers accidents, celui-ci a non seulement remis en cause l'utilité de cette règle de sécurité, mais a également eu une attitude irrespectueuse à l'égard de son supérieur hiérarchique en répondant à la conclusion qu'il serait convoqué à un entretien formel *« si cela vous fait plaisir de me mettre un avertissement allez-y ».*

L'argumentation de A tendant à voir constater qu'il n'avait pas pu se défendre utilement se trouve ainsi contredite au vu des attestations des personnes ayant participé à la constatation des faits et ayant assisté à la réunion.

Il en appert encore que A n'a pas compris ou voulu comprendre que le but de la consigne des gants de sécurité pour accomplir certaines tâches particulièrement dangereuses était de garantir sa propre sécurité. Il en appert également qu'il n'était pas prêt à respecter à l'avenir les règles de sécurité en cause.

Au vu précisément de cette attitude désinvolte de A, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que, malgré son ancienneté et bien qu'il n'eût pas commis d'acte d'insubordination, il avait commis un manquement qui à lui seul a rendu impossible son maintien dans l'entreprise.

Il résulte des développements qui précèdent et sans qu'il n'y ait lieu de procéder à une mesure d'instruction complémentaire, qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier et a débouté A de ses demandes en indemnisation du préjudice subi de fait de son licenciement.

C'est encore à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont rejeté la demande de A sur base de l'article 240 du NCPC.

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

La société B demande de son côté une indemnité de procédure de 750 pour la première instance et 1.500 euros pour l'instance d'appel.

C'est à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont dit cette demande non fondée. Pour le même motif, la demande de la société B en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

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 fondées les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du NCPC ;

déclare l'arrêt commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi ;

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance.