Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze juin deux mille quinze.

Numéro 40323 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 F-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Patrick MULLER de Luxembourg du 6 août 2013,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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 MULLER,

appelante par incident,

comparant par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 21 octobre 2014.

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

Par requête du 20 septembre 2011, A réclama à son ancien employeur, la société B SARL, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, différents montants indemnitaires plus amplement repris dans la susdite requête.

Au service de la société C SARL depuis le 26 octobre 2000, sur base d'un contrat à durée déterminée cédé une première fois à la société D SARL le 1ER septembre 2004 et une seconde fois à la société B sàrl, le 26 avril 2010, A fut convoqué à l'entretien préalable au licenciement par courrier du 9 septembre 2010 pour le 15 septembre 2010, pour ensuite être licencié avec le préavis légal de quatre mois le 22 septembre 2010 ; suite à la demande afférente du salarié du 29 septembre 2010, l'employeur lui communiqua par lettre recommandée du 12 novembre 2010 les motifs du licenciement qui consistaient, d'une part, dans le non-respect répété des consignes de sécurité ayant entraîné de nombreux accidents du travail (pas moins de 19 accidents sur une période de 10 ans, soit environ deux par an, dont 3 en 2009 à un mois d'intervalle chacun), partant des périodes de maladie, lesquelles ont gravement perturbé le fonctionnement de la société et, d'autre part, des négligences professionnelles graves entraînant des sinistres, lesquels ont engendré des coûts financiers importants pour la société. Par courrier de son organisation syndicale du 16 décembre 2010, le salarié contesta son licenciement.

Il contesta dans un premier temps que l'employeur ait répondu dans le délai d'un mois fixé par l'article L.124-5 du code du travail à sa demande de motifs, ensuite la précision de la motivation et finalement que les motifs invoqués puissent justifier un congédiement dans la mesure où ils ont fait l'objet d'avertissements. Il contesta encore le caractère réel et sérieux des motifs gisant à la base de la résiliation du contrat de travail.

Par un jugement rendu contradictoirement le 1er juillet 2013, le tribunal du travail a déclaré justifié et régulier en la forme le licenciement avec préavis intervenu le 22 septembre 2010 à l'égard de A, déclaré non fondées les demandes de A en indemnisation des préjudices matériel et moral, en paiement d'une indemnité de départ, en indemnisation du chef de licenciement irrégulier en la forme, déclaré non fondées les demandes des parties en paiement d'une indemnité de procédure et finalement, condamné A à tous les frais et dépens de l'instance.

A a régulièrement relevé appel du susdit jugement par exploit de l'huissier de justice SCHAAL de Luxembourg du 6 Août 2013.

L'appelant demande de déclarer son appel fondé et, par réformation du jugement du 1er juillet 2013, de déclarer abusif le licenciement intervenu le 22 septembre 2010, partant de condamner l'employeur à lui payer le montant de 45.416,48 euros à titre d'indemnisation des préjudices matériel et moral avec les intérêts légaux et de condamner l'employeur au versement d'une indemnité de 2.047,48 euros pour irrégularité formelle du licenciement, et en tout état de cause, de débouter l'employeur de l'ensemble de ses prétentions.

L'appelant se réserve encore d'offrir en preuve, dans le cadre de sa demande relative à l'irrégularité formelle du licenciement, les faits suivants :

« A l'occasion de l'entretien préalable tenu en date du 15 septembre 2010, il a seulement été expliqué à l'appelant que la décision de le licencier avait déjà été prise par son employeur.
L'appelant n'a, pour le reste, pas été en mesure de fournir ses explications respectivement prendre position quant aux reproches formulés. »

L'intimée conclut à la confirmation du jugement déféré, en ce qu'il a déclaré le licenciement avec préavis de la partie appelante régulier et justifié et en ce qu'il l'a débouté de ses demandes en paiement d'une indemnité de départ légale, des dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral et d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement.

Elle formule une offre de preuve aux fins d'établir la réalité des motifs du licenciement.

Elle relève appel incident et demande à la Cour de réformer le jugement en ce qu'il a rejeté sa demande en paiement d'une indemnité de procédure.

Pour déclarer le licenciement justifié, le tribunal du travail a retenu sur base des attestations judiciaires versées par l'employeur « *qu'entre le mois de mai et août 2010, le requérant ne s'est pas conformé aux consignes de sécurité et aux normes en vigueur en matière de tenue vestimentaire au sein de l'entreprise à quatre reprises.*
Le comportement nonchalant du requérant consistant à faire fi des règles de sécurité élémentaires était de nature à rompre la confiance qu'un employeur doit avoir dans son salarié.
Il n'y a, dès lors pas lieu d'analyser autrement le caractère réel et sérieux des autres motifs du licenciement tenant notamment à l'absentéisme du requérant et aux dégradations causées par lui.

Il résulte de ce qui précède que le licenciement avec préavis intervenu le 22 septembre 2010 à l'égard du requérant doit être déclaré justifié ».

Concernant la demande du salarié basée sur l'article L.124-2(2) du code du travail et l'irrégularité formelle du licenciement, le tribunal a décidé ce qui suit :

« *Dans son attestation testimoniale du 5 juin 2012, E, directeur administratif et RH de la société défenderesse, a déclaré qu'au cours de l'entretien du 15 septembre 2010, auquel il aurait assisté avec la présidente de la délégation du personnel, F, et le responsable de l'équipe de jour du requérant, G, les reproches à l'encontre du requérant avaient été exposés et ce dernier avait droit à la parole. Il aurait tenté de se justifier et de défendre sa cause.*
Dans une attestation testimoniale également établie le 5 juin 2012, G a confirmé que le requérant avait la possibilité de s'exprimer au cours de l'entretien préalable.
Au vu du contenu des attestations testimoniales pré-mentionnées qui contredisent les allégations du requérant, la demande en indemnisation du chef d'irrégularité formelle du licenciement est, dès lors, mal fondée. »

La Cour relève que l'appelant querelle uniquement le jugement déféré quant au caractère justifié et régulier du licenciement, les autres moyens soulevés en première instance n'étant plus maintenus.

A l'appui de son appel, l'appelant fait plus particulièrement grief au juge de première instance d'avoir retenu qu'il n'avait pas respecté les consignes de sécurité sur son lieu de travail, ainsi que le port d'une tenue vestimentaire adéquate, dès lors que la mise à disposition du casque et de bottes de sécurité n'a pas toujours existé dans l'entreprise, que les différents incidents rapportés dans la lettre de motivation sont sans rapport avec le non-respect des consignes de sécurité, qu'il est hasardeux d'opérer un lien de cause à effet entre le non-port du casque et des chaussures de sécurité et les accidents subis par lui depuis 2001. Quant à ses absences pour cause de maladie, il relève que la plus récente date du mois de décembre 2009, soit près de 9 mois avant le licenciement, de sorte que si ces absences avaient causé un désagrément, respectivement une désorganisation des services de la société, comme elle le prétend, elle l'aurait fait savoir plus tôt et n'aurait pas attendu plusieurs mois, voire plusieurs années pour le licencier.

Pour l'appelant le vrai motif du licenciement réside dans la crainte de l'employeur de devoir lui payer en raison de son ancienneté de service de plus de 10 ans une augmentation de salaire de plus de 20 %.

Compte tenu de son ancienneté de service de 10 années, de son âge de 53 ans au moment du licenciement, l'appelant prétend à des dommages-intérêts d'un montant

de 10.000 euros pour le préjudice moral subi et de 35.416,48 euros pour le préjudice matériel.

Finalement, il réitère sa demande basée sur l'article L.124-2 du code du travail, soutenant que l'employeur ne lui a pas donné la possibilité de s'expliquer lors de l'entretien préalable, raison pour laquelle il réclame un mois de salaire sur base de l'article L.124-12(3) du même code et formule une offre de preuve pour établir la réalité de l'irrégularité formelle du licenciement.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement déféré par adoption de ses motifs et soutient que les faits reprochés au salarié résultent à suffisance tant des pièces que des attestations judiciaires versées et elle formule le cas échéant une offre de preuve par témoins à cette fin.

Concernant les faits et les circonstances de la présente affaire, la Cour renvoie à la relation correcte et exhaustive faite par le tribunal du travail pour la faire sienne dans son intégralité.

C'est à bon droit que le tribunal a écarté dès l'ingrès le motif tiré des nombreux accidents du travail subis par le salarié pendant la période d'engagement, dès lors qu'il est impossible de déterminer, au vu du libellé imprécis et succinct du motif litigieux, la part de responsabilité du salarié dans chacun des accidents du travail subis par lui à partir de 2001.

Il est acquis en cause que A a été engagé en qualité d'ouvrier avec la mission notamment du déblayage des chantiers, du triage et de l'enlèvement des déchets, du nettoyage final des chantiers et de l'entretien des sols du hall de production; qu'en raison de sa nature, cette mission présentait des risques pour la sécurité du salarié, de sorte que des consignes de sécurité très strictes lui étaient imposées et plus particulièrement celles de porter un équipement de sécurité spécifique adapté au travail sur les chantiers, tel que le casque et les chaussures de sécurité et encore le port de la tenue vestimentaire « *B* » obligatoire.

A cet égard il paraît important de rappeler que le livre III du code du travail traite de façon spécifique et très précise de la protection, sécurité et santé des travailleurs au travail et plus particulièrement des obligations tant de l'employeur que du salarié à cet égard.

Il appert en effet de l'article L.312-1 du code du travail, que l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail, que dans le cadre de ses responsabilités, il doit prendre les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé de ses salariés (article L.312-2 du même code), ces mesures ayant pour finalité la prévention des risques, pour les éviter (article L.312-2(2)) et de la sorte de réduire les accidents du travail.

Il peut encore dans ce contexte être précisé que l'employeur a l'obligation non seulement de donner des instructions appropriées au travailleur (article L.312-29), mais également de déterminer le matériel de protection à utiliser (article L.312-5 2).

De son côté, le salarié est tenu par l'article L. 313-1(1) de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur et plus particulièrement par l'article L.313-1(2) 2 d'utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à sa disposition par l'employeur.

Outre le fait que ces obligations résultant de la loi sont d'ordre public (article L.010-1 du code du travail) et s'imposent partant en tant que telles aux parties au contrat de travail et à tous les salariés exerçant une activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, il vient s'y ajouter que toute infraction à ces dispositions légales engage en cas de violation ou d'inexécution la responsabilité pénale de l'employeur, respectivement est pénalement réprimée (article L.314-4 du code du travail).

S'il est établi par les pièces du dossier, corroborées par les déclarations des témoins, auteurs des attestations judiciaires soumises à l'appréciation de la Cour, que l'employeur a respecté ses obligations légales afférentes, en informant à de nombreuses reprises oralement et par l'affichage des consignes de sécurité dans les bureaux prévus à cet effet, son salarié des risques auxquels il était exposés et partant de la nécessité de se protéger grâce au port d'un équipement de sécurité spécifique au chantier, tel le casque et les chaussures de sécurité, effets qui était mis à sa disposition par l'employeur, force est de constater que le salarié n'en a pas fait de même.

Il résulte en effet des attestations judiciaires, que A à, sur une période de quatre mois, allant du mois de mai au mois d'août 2012, contrevenu à quatre reprises aux consignes de sécurité lui rappelées à moult reprises.

A a effectivement été surpris en date du 9 juin 2010 sur le chantier du « Centre de conférences » situé au X, sans son casque de sécurité, de sorte qu'un casque a dû lui être prêté pour lui permettre de poursuive son travail en sécurité. Le 11 juin 2010, A a été surpris sur un site situé à Y sans sa tenue vestimentaire « *B* » obligatoire, mais au contraire avec une tenue peu adéquate pour un travailleur, ce d'autant plus que le port obligatoire de la tenue « *B* » résulte de l'article 11 du contrat de travail, et lui était partant connue. Le 10 août 2010, A travaillait sur le chantier de « l'école du parc » à Z sans les chaussures de sécurité et finalement, le 27 août 2010, A

travaillait à nouveau sur un chantier sur la place de la liberté à la V sans le casque de sécurité, tout comme le 5 mai 2010 également sans casque de sécurité.

Si l'on connaît les conséquences graves que le non-respect par le salarié des consignes de sécurité peuvent avoir tant pour sa propre santé que pour la responsabilité de l'employeur, le non-respect répétés des consignes de sécurité par le salarié comme en l'espèce, constitue un motif sérieux de licenciement avec préavis.

La négligence, voire la désinvolture et l'imprudence du salarié à l'égard des consignes de sécurité, outre qu'elle met sa propre sécurité et santé en danger, péril, il suffit pour s'en assurer de se référer à l'incident qui s'est produit le 5 mai 2010 lorsque qu'une plaque de faux plafond lui est tombé sur la tête alors qu'il ne portait pas de casque de sécurité engendrant des plaies à la tête, mais également comme il vient d'être rappelé, la responsabilité de son employeur, de sorte que c'est à bon escient que le tribunal du travail a décidé « *que le comportement nonchalant du salarié consistant à faire fi des règles de sécurité élémentaires était de nature à rompre la confiance qu'un employeur doit avoir dans son salarié, et qu'il n'y a partant pas lieu d'analyser autrement le caractère réel et sérieux des autres motifs du licenciement tenant à l'absentéisme du salarié et aux dégradations causées par lui* » pour déclarer le licenciement avec préavis prononcé à l'égard de A justifié.

Concernant la demande de A basée sur l'article L.124-2(2) du code du travail tendant au paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement et plus particulièrement parce qu'il ne lui a pas été permis d'être entendu lors de l'entretien préalable au licenciement, demande qu'il réitère en instance d'appel, et que l'employeur continue de contester dans son principe, la Cour fait sienne la motivation correcte faite par le tribunal du travail sur base des deux attestations judiciaires versées, pour confirmer le jugement déféré en ce qu'il a, à bon droit, déclaré cette demande non fondée.

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

Eu égard à l'issue du litige, l'appelant est à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure.

L'intimé n'établit pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens, de sorte que sa demande tant pour la première que pour l'instance d'appel est à rejeter.

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 l'appel recevable,

le dit non fondé,

partant,

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.