Arrêt N° 28/16 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-cinq février deux mille seize.

Numéro 41660 du rôle

Présents:

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 Roland FUNK de Luxembourg du 11 juillet 2014,

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 FUNK,

comparant par Maître Claudine ERPELDING, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 24 novembre 2015.

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

A aux services de la société à responsabilité limitée B s.à r.l. à partir du 10 janvier 2006 en qualité d'aide monteur chauffage-sanitaire, a été licencié avec effet immédiat le 16 avril 2013 pour des faits de violences, d'insultes et d'agitation qu'il a eus le 12 avril 2013 à l'égard de trois collègues de travail ainsi qu'à l'égard de son supérieur hiérarchique.

Par requête du 17 juillet 2013, A a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer, à la suite de son licenciement qu'il qualifia d'abusif, une indemnité de préavis de quatre mois de salaires, une indemnité de départ d'un mois de salaire, un préjudice matériel suivant un décompte actualisé de 4.609,38 euros et un préjudice moral de 5.000 euros.

A l'audience des plaidoiries, A ne maintint plus ses demandes du chef d'arriérés de salaires pour les mois de mars et d'avril 2013 et du chef d'indemnité de congés non pris.

Il contesta tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs de son licenciement.

Par jugement du 10 mars 2014, le tribunal du travail après avoir retenu le caractère précis des motifs du licenciement a, avant tout autre progrès en cause, admis la société B à prouver par l'audition des témoins C et D sa version des faits du 12 avril 2013. Le tribunal a écarté en tant que témoin E, associé unique et gérant de la société, mais a décidé d'entendre F sur le déroulement des faits repris dans son attestation testimoniale en rapport avec les évènements du 12 avril 2013.

Par jugement contradictoire du 2 juin 2014, le tribunal du travail a, sur base du résultat des enquêtes, dit que le licenciement du 16 avril 2013 est régulier et partant a dit la demande de A non fondée.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a retenu que les faits établis du 12 avril 2013, à savoir l'insulte de A à l'égard de l'employeur et son agressivité gratuite envers un collègue de travail sont, nonobstant son ancienneté de plus de sept ans, de nature à ébranler définitivement et immédiatement la confiance de l'employeur et à justifier son licenciement avec effet immédiat.

De ce jugement, A a régulièrement interjeté appel suivant exploit d'huissier du 11 juillet 2014.

L'appelant conclut, par réformation des jugements entrepris, à voir dire que le licenciement est abusif sinon irrégulier et par conséquent à voir faire droit à ses demandes pour le montant total de 20.828,43 euros, outre les intérêts légaux et une indemnité de procédure de 1.500 euros.

L'intimée interjette appel incident en ce que les premiers juges n'ont pas fait droit à sa demande en allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Elle conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs et demande une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

Il y a lieu d'abord de relever que c'est à bon droit et au vu des versions de fait contradictoires entre parties que le tribunal du travali a procédé à l'audition de témoins avant de statuer sur le bien-fondé des motifs du licenciement.

Quant au déroulement des faits le 12 avril 2013, A maintient ses contestations quant à l'existence même d'une agression verbale et physique à l'égard de F et donne à considérer que l'excès d'humeur qu'il a eu ce jour-là en réponse légitime à une prise à partie par son employeur ne saurait suffire pour justifier son licenciement avec effet immédiat, ce compte tenu encore de son ancienneté de plus de sept années et de l'absence de tout avertissement pendant cette durée.

Selon l'appelant, il résulte des déclarations des témoins G et H que tous les salariés arrivaient le matin toujours avant l'heure du début de leur travail et que de manière générale, *« tout le monde taquinait tout le monde »*. L'appelant s'étonne par ailleurs du fait que deux autres collègues de travail I et J, qui apparemment avaient également fait l'objet de moqueries méchantes, n'aient pas été appelés à témoigner. Il fait grief aux premiers juges d'avoir fait une appréciation très subjective du résultat des enquêtes et contre-enquêtes en retenant que les déclarations des témoins G et H de la contre-enquête sont peu crédibles au regard de celles des témoins F de D de l'enquête et en n'expliquant pas pourquoi ils ont fait prévaloir les déclarations de ces témoins. Selon l'appelant, les premiers juges auraient dû également tenir compte de la personnalité du témoin F qui, selon le témoin K, avait tenu parfois des propos racistes en raison de sa nationalité française.

L'appelant soutient enfin qu'en l'absence d'éléments extérieurs devant faire prévaloir une version sur l'autre, il faudrait retenir que les dépositions se neutralisent mutuellement et que l'issue du procès se règle au niveau de la charge

de la preuve, l'employeur devant être considéré comme ayant failli dans l'administration de la preuve des motifs du licenciement.

La société B au contraire fait valoir que les témoignages ne sont ni contradictoires, ni inconciliables et que le comportement insultant, injurieux, désinvolte et de dénigrement d'un salarié envers son employeur et agressif envers un collègue de travail a rendu impossible le maintien du salarié au sein de l'entreprise.

Aux termes de l'article L.124-10 (2) du code du travail « *Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.*
Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement. »

La matérialité des faits reprochés à A résulte tant de son aveu partiel que des déclarations des témoins F, D et C.

Il ressort des déclarations du témoin F qu'une discussion avait éclaté le matin vers 7.20 heures au moment où F parlait avec un collègue de travail J au sujet d'un match de football entre l'équipe de Turquie et l'équipe d'Italie et que A s'y est mêlé en se précipitant vers lui et en s'avançant tout près de sa figure pour lui demander d'un ton agressif *« qu'est-ce que tu viens de di*re ?». Le témoin relate que A l'avait poussé dans les escaliers lorsqu'ils se rendaient tous les deux auprès de leur supérieur hiérarchique pour faire état du comportement agressif et violent de A.
Selon le témoin, ce n'était pas la première fois que A avait eu un comportement agressif à son égard et il l'avait déjà menacé une fois sur un chantier, en raison d'une remarque du témoin au sujet d'un travail mal fait, avec une disqueuse en la tenant tout près de sa joue et en se vantant par après de ce fait auprès des collègues de travail et que A se serait régulièrement moqué de collègues qui commençaient à travailler plus tôt.

Les déclarations du témoin F en rapport avec l'altercation du 12 avril 2013 sont corroborées par celles du témoin G qui confirme que F et A avaient commencé a parler de plus en plus fort et qu'ils sont ensuite partis pour monter au bureau du supérieur hiérarchique E.

Le témoin D confirme également avoir entendu une dispute très forte entre les deux protagonistes lorsqu'ils sont montés vers le bureau de E et atteste avoir entendu F dire à A : *« tu me touches pas* » à une ou deux reprises. Elle confirme également avoir compris de par des conversations avec des collègues de travail que A se moquait d'eux parce qu'ils commençaient à travailler avant leur horaire.

Le témoin F confirme encore le comportement insultant de A le même jour à l'égard de E lorsqu'il avait aperçu son supérieur hiérarchique à la fenêtre de son bureau et a déclaré à haute voix *« ce connard est toujours sur la fenêtre ».* Si le témoin s'est trompé lors de son audition en indiquant que deux collègues de travail de même prénom « F. » et amis de A avaient encore vu et entendu ces propos, alors qu'il résulte des pièces que l'un d'eux à savoir K s'était trouvé en congé jusqu'au 12 avril 2013 inclus, sa crédibilité n'est pas pour autant ébranlée, étant donné que le témoin a pu facilement faire confusion en indiquant comme témoin deux collègues de travail portant tous les deux le même prénom.

Contrairement aux conclusions de A, les déclarations des témoins de l'enquête ne sont pas contredites par celles de la contre-enquête, alors qu'il résulte des pièces et des déclarations du témoin K que celui-ci n'avait pas été présent lors de l'altercation entre F et A qui lui avait été rapportée après ; qu'il résulte des déclarations de G que celui-ci était parti avec son supérieur à un chantier au moment où F et A ont commencé à parler de plus en plus fort et que le témoin H, selon ses dires, était malade le jour des faits.

S'il se dégage des déclarations du témoin H qu'il y avait toujours de la *« rigolade »* entre collègues de travail mais pas de *« taquineries »* et que ce n'étaient jamais les mêmes personnes qui étaient concernées, si selon le témoin G, « tout le monde taquinait tout le monde » et que si le témoin K F tenait parfois des propos racistes à son égard en raison de sa nationalité française, toujours est-il que ces déclarations à caractère général et vague ne sont pas de nature à démentir la matérialité des faits du 12 avril 2013. Aucune conséquence quant au présent litige ne saurait être déduite du fait que F a, de son côté, été licencié avec préavis et dispense de travailler le 22 juillet 20l5, soit plus deux après la survenance des faits du 12 avril 2013.

Il résulte enfin des propres regrets exprimés par A au sujet de certaines paroles tenues lorsqu'il avait déclaré à son supérieur hiérarchique qu'il pouvait le licencier *« vous n'avez qu'à me licencier »*, que A a encore affiché le même jour un comportement insultant et désobligeant à l'égard de son employeur.

Il suit des considérations qui précèdent que c'est à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont retenu que les faits établis du 12 avril 2013, à savoir l'insulte à l'égard de l'employeur et l'agressivité gratuite envers un collègue de travail, sont de nature à ébranler définitivement la confiance de l'employeur et que, nonobstant l'ancienneté de plus de sept ans de A, le licenciement avec effet immédiat est justifié et qu'ils ont débouté A de ses demandes en indemnisation du chef de préjudices matériel et moral subis et en paiement d'une indemnité de procédure.

A succombant dans son appel, doit encore être débouté de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

N'ayant pas justifié l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, c'est à juste titre que les premiers juges ont déclaré la demande de la société B sur base de l'article 240 du NCPC non fondée.

La société B ne justifiant pas davantage en instance d'appel l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas non plus 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** les jugements entrepris ;

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

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