

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix décembre deux mille quinze.

Numéro 41298 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 suppléant Cathérine NILLES de Luxembourg du 20 janvier 2014,

comparant par Maître Sanae IGRI, 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 NILLES,

comparant par Maître Albert RODESCH, avocat à la Cour à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 29 septembre 2015.

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

A a été aux services de la société à responsabilité limitée C s.à r.l. actuellement la société anonyme B S.A. depuis le 11 avril 1997. Suite à une convocation à un entretien préalable du 4 juin 2010, A a été licencié par lettre recommandée le 3 novembre 2010, avec un préavis de six mois du 15 novembre 2010 au 14 mai 2011 et avec une dispense de travail pendant la susdite période de préavis.

Par lettre recommandée du 10 décembre 2010, la société B a communiqué à A, suite à sa demande écrite du 10 novembre 2010, les motifs à la base de son licenciement.

Dans cette lettre, l'employeur reprocha à son ancien salarié, de n'avoir pas, malgré trois avertissements antérieurs des 11 juin 2010, 16 juin 2010 et 7 septembre 2010, joints à la lettre de motivation, changé son comportement, mais au contraire, que son comportement aurait empiré et que ses relations avec son employeur et ses collègues se seraient dégradées.

Par requête du 7 novembre 2011, A a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner, du chef de son licenciement qu'il qualifia d'abusif, à lui payer la somme de 90.000 euros du chef de dommage moral et la somme de 25.000 euros du chef de dommage matériel, outre les intérêts légaux et une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A l'audience des plaidoiries, A réclama suivant décompte actualisé, la somme de 8.544.05 euros du chef de dommage matériel et la somme de 90.000 euros du chef de dommage moral.

A fit exposer à l'appui de sa demande, qu'il a été engagé en tant qu'électromécanicien ; que de 1997 à 2001, il était affecté au « service de la mise en état » ; qu'à partir de mars 2001 il a occupé la fonction d'inspecteur des travaux ; qu'en juin 2001, il a été affecté au « service tapis » ; que dans cette position, il a bénéficié d'une voiture de fonction ; que par courrier du 4 juin 2010, il a été convoqué à un entretien préalable et s'est vu supprimer son véhicule de fonction ; qu'à partir du 11 juin 2010, il a été rétrogradé au service « mise en état » pour s'occuper de tâches subalternes de nettoyage de chantiers et des véhicules de la société employeuse.

A contesta tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs. Il contesta notamment qu'il n'ait pas voulu le poste d'inspecteur des travaux pour les motifs énoncés par son employeur, et il contesta les prétendues erreurs de travail lui reprochées au cours des mois de juin et de juillet 2010. Il soutint encore que la lettre de motivation contenait des critiques déplacées ayant trait à son physique, sans rapport avec la relation de travail et que malgré son expérience professionnelle et son ancienneté auprès de la société employeuse, il se serait retrouvé dans des situations humiliantes et dégradantes ayant affecté son état de santé.

La société B conclut au rejet de la demande de A. En ordre subsidiaire, elle formula une offre de preuve par témoins.

Par jugement du 12 juillet 2012, le tribunal du travail, après avoir constaté que la lettre de motivation revêtait le caractère de précision requis par la loi, a fait droit à l'offre de preuve par témoins formulée par la société B tendant à établir la réalité et la gravité des faits reprochés à A, en l'occurrence une liste de onze faits différents.

Par jugement du 5 décembre 2013, le tribunal du travail, statuant à la suite de l'exécution de sa mesure d'instruction, a dit que le licenciement avec préavis de A du 3 novembre 2010 est régulier et légitime et partant a débouté A de ses demandes. Il a alloué à la société B une indemnité de procédure de 250 euros.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a retenu que les reproches invoqués dans la lettre de motivation sont tous établis à suffisance de droit par les enquêtes, qu'il n'y a aucun élément pour mettre en doute l'objectivité, l'impartialité et la sincérité des témoins et qu'au contraire, tous les témoins entendus en présence de A ont eu une attitude collégiale à son égard.

Le tribunal a encore retenu que les motifs sont sérieux, qu'ils sont en plus particulièrement nombreux et qu'en outre et, nonobstant plusieurs chances données à A, celui-ci n'a pas changé son comportement désinvolte et insubordonné.

Par exploit d'huissier du 20 janvier 2014, A a régulièrement interjeté appel de ce jugement.

L'appelant conclut, par réformation, à entendre déclarer ses demandes fondées pour les montants de 8.544,05 euros à titre de préjudice matériel et de 90.000 euros à titre de préjudice moral. Il demande également une indemnité de procédure de 2.000 euros.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 500 euros pour l'instance d'appel.

A réitère d'abord son moyen tiré du fait que les reproches contenus dans le courrier de licenciement intervenu le 3 novembre 2010 ont d'ores et déjà été sanctionnés par des avertissements lesquels ont tous été contestés par lui.

S'il est exact que les faits reprochés à A au courant de l'été 2010 ont été sanctionnés par trois avertissements dont le dernier date du 7 septembre 2010 et qu'ils ne peuvent, de ce fait, plus ultérieurement motiver un licenciement, il en est autrement, ainsi que l'ont retenu à juste titre les premiers juges, si de nouveaux faits sont survenus, auquel cas l'employeur peut invoquer, en complément de ces nouveaux faits, des griefs déjà sanctionnés par un avertissement.

C'est dès lors à juste titre que les premiers juges ont retenu que la société B a valablement pu invoquer, outre les faits survenus les 12 et 13 octobre 2010 sur le chantier de l'hôpital X et les 14 et 15 octobre 2010 sur le chantier du centre de conférences au Y, les incidents qui s'étaient passés au courant de l'été 2010.

A fait ensuite valoir que son licenciement est intervenu dans un contexte d'harcèlement moral avéré dans le cadre duquel l'employeur s'est acharné contre lui, soit directement, soit par l'intermédiaire de ses employés subordonnés par un lien hiérarchique, et qu'il s'en est suivi une réelle collusion à son détriment. A l'appui de son argumentation, il invoque un courriel de la direction du 13 février 2012 suivant lequel D donnait des directives précises quant à la rédaction d'attestations testimoniales par ses salariés. Selon A, ce courriel démontre à suffisance que tout a été déployé par l'employeur afin de parvenir à justifier son licenciement, alors qu'après plus de treize ans de bons et loyaux services au sein de la société B, il se serait vu rétrogradé, critiqué, insulté et dénigré sur le plan personnel et physique jusqu'à mettre en doute sa propreté corporelle, de sorte qu'il aurait préparé des plaintes pour faux témoignage contre les salariés de la société employeuse dont les dépositions seraient un tissu de mensonges.

La société B conteste qu'il y ait eu complot contre A. Selon l'intimée, A n'avait jamais exercé le poste d'inspecteur des travaux. Elle soutient qu'en 2001, A avait abandonné la formation d'inspecteur après quelques semaines pour être affecté au « service tapis » où il aurait travaillé pendant dix ans, tout en gardant son statut d'employé privé avant d'être réaffecté en août 2011 au « service de la mise en état », soit peu de temps avant d'être licencié. Il résulterait encore de l'audition des témoins en première instance que tant les faits nouveaux que ceux reprochés à A dans les avertissements écrits sont avérés et que c'est le comportement de A, à savoir la plainte de ses collègues de travail quant au travail effectué ainsi que le refus du port du casque qui, après son dernier avertissement en septembre 2011, ont en définitive conduit à son licenciement.

Elle se prévaut enfin de l'arrêt de la Cour du 5 décembre 2013 ayant confirmé une décision du tribunal du travail du 12 juillet 2012 qui a débouté A de sa demande en dommages et intérêts en raison d'actes de harcèlement moral récurrents de la part de l'employeur pour conclure à l'irrecevabilité de toute nouvelle discussion à ce sujet.

Il y a lieu d'abord de relever que si, conformément aux conclusions de A, des actes de harcèlement moral peuvent, le cas échéant, démontrer le caractère abusif d'un licenciement, il appartient au salarié de rapporter la preuve de ces éléments.

La Cour constate à cet égard que suivant les décisions judiciaires précitées des 12 juillet 2012 et 5 décembre 2013, A a été débouté de sa demande en dommages et intérêts au motif que les divers agissements par lui allégués comme constituant des actes d'harcèlement moral, à savoir le retrait du véhicule de service, l'affectation à des tâches subalternes placées sous les directives d'ouvriers non qualifiés ou de salariés intérimaires, une pluie d'avertissements lui adressée à partir du 9 juin 2010 et des reproches blessants formulés sur son aspect physique, laissaient d'être établis, de même que l'argumentation de A tirée de la modification substantielle de son contrat de travail.

A n'établit pas non plus que l'employeur ait essayé de se débarrasser de lui « *en essayant par certaines manœuvres de le pousser à la faute* ». L'affirmation de A qu'il a subi au cours de son exercice professionnel des attaques incessantes de la part de ses supérieurs reste encore à l'état de pure allégation. Il se dégage au contraire des déclarations du témoin E, responsable des ressources humaines, que A avait abandonné sa formation pour devenir inspecteur parce qu'il ne se sentait pas capable d'assumer cette charge et qu'il n'arrivait pas à travailler avec ses collègues portugais.

Eu égard aux explications fournies par la société B au sujet de la rédaction de l'attestation testimoniale de F et du contenu du courriel du 13 février 2012, aucune conclusion ne saurait davantage être tirée quant à l'existence d'une collusion ou d'un complot contre lui.

En ce qui concerne le caractère réel et sérieux des griefs récents énoncés dans la lettre motivation, à savoir d'abord les plaintes des collègues de travail au sujet de la manière de travailler de A les 12 et 13 octobre 2010 sur le chantier de l'Hôpital d'X, c'est à tort que A entend tirer des précisions fournies par les témoins G, H et F lors de leur audition par les premiers juges la preuve d'une réelle collusion entre l'employeur et les salariés à son encontre, les juges de première instance ayant, au contraire, constaté que tous les témoins entendus en présence de A ont eu une attitude collégiale à son égard.

En ce qui concerne ensuite le refus de A de porter un casque de sécurité les 13 et 15 octobre 2010 sur son lieu de travail, A fait valoir que l'employeur ne saurait lui reprocher de ne pas porter un casque de sécurité sale « *ayant été porté par de nombreux salariés au préalable* ». Il soutient que l'employeur est tenu en vertu de l'article 24.1.2 de la convention collective des entreprises de nettoyage de mettre à disposition des ouvriers tout le matériel et les vêtements requis et ce afin de garantir un travail sain.

La société B de son côté conteste que chaque agent de nettoyage doive avoir un casque de sécurité. Elle fait valoir qu'il ne s'agit pas d'une question d'hygiène, mais de sécurité dont elle a la charge et que les casques litigieux étaient aux normes et propres.

La Cour constate que A n'établit pas, au vu des contestations de la société B, que l'employeur ait failli à son obligation de mettre à sa disposition un casque propre de nature à lui garantir un travail sain, la seule affirmation qu'il s'agissait en l'occurrence d'un casque sale ne saurait suffire à cet égard. Le refus réitéré de A de porter un casque de sécurité mis à sa disposition par l'employeur ne se justifie dès lors pas.

A fait encore valoir que ces deux motifs ne sauraient justifier un licenciement d'un salarié ayant une ancienneté de plus de treize ans.

Or, il se dégage du résultat des enquêtes que ces motifs avaient été précédés par une série d'autres faits qui s'étaient déroulés pendant la période du 4 juin 2011 au 23 août 2010 et qui, dans un premier temps, n'avaient fait l'objet que d'un avertissement.

C'est dès lors à bon droit que les premiers juges ont retenu que les faits analysés, pris dans leur ensemble, constituaient des motifs réels et sérieux, qu'ils étaient particulièrement nombreux et que A, malgré plusieurs chances que l'employeur lui avait données, en ne sanctionnant d'abord des faits, pourtant assez graves, que par des avertissements, n'avait pas changé son caractère désinvolte et insubordonné.

L'appel n'est partant pas fondé et il y a lieu de confirmer le jugement entrepris.

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

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de la société B l'ensemble des frais par elle exposés et non compris dans les dépens, il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 500 euros.

**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 fondée la demande de A sur base de l'article 240 du NCPC ;

condamne A à payer à la société anonyme B S.A. une indemnité de procédure de 500 euros ;

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Albert RODESCH qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.