

Arrêt N°75/16 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-six mai deux mille seize.

Numéro 41945 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Rita BIEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Véronique
REYTER d'Esch-sur-Alzette du 31 décembre 2014,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à L-(...),

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

appelant par incident,

comparant par Maître Fabienne MONDOT, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 17 novembre 2015.

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

Par requête déposée le 18 septembre 2013, B fit convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg son ancien employeur, la société A s.à r.l., pour lui réclamer suite à son licenciement avec effet immédiat du 19 juin 2013, qu'il qualifia d'abusif, une indemnité compensatoire de préavis, une indemnité de départ et des dommages-intérêts du chef de préjudices moral et matériel.

La société A s.à r.l. a en substance motivé son licenciement par un abandon de poste et par un refus d'ordre en date du 12 juin 2013.

Par son jugement du 24 novembre 2014, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif.

Pour ce faire, il a admis qu'il n'y avait pas eu abandon de poste.

Il a encore retenu que B n'a pas parlé de vive voix avec son collègue de la tournée suivante, contrairement aux instructions reçues, qu'il a pris sa pause postérieurement à l'horaire prévu par la convention collective, qu'il n'a pas veillé à rencontrer son collègue C et qu'il n'a pas gardé les bulletins de caisses à l'endroit prévu.

Il a dit que si ces faits, ensemble avec trois avertissements en 2011, pouvaient le cas échéant constituer un motif sérieux de licenciement avec préavis, ils ne suffisent cependant pas pour justifier le licenciement avec effet immédiat d'un salarié ayant plus de onze ans d'ancienneté.

Il a déclaré fondées pour un montant de 14.782,38 € la demande de B en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et pour un montant de 4.927,46 € sa demande en paiement d'une indemnité de départ.

Il a dès lors condamné la société A s.à r.l. à payer à B un montant de 14.782,38 € + 4.927,46 = 19.709,84 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il a déclaré non fondée la demande de B en dommages-intérêts du chef de préjudice moral et matériel.

Il a débouté la société A s.à r.l. de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure et l'a condamnée aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier du 31 décembre 2014, la société A s.à r.l. a relevé appel du jugement du 24 novembre 2014.

B a relevé appel incident.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été introduits dans les formes et délai de la loi.

La société appelante A s.à r.l., qui entend voir dire que le licenciement est régulier, expose notamment qu'il y a eu abandon de poste et refus d'ordre. Elle explique qu'en date du 12 juin 2013, B, qui devait travailler de 6.00 heures à 14.00 heures, avait pour tâche d'humidifier le tabac, tâche qui impliquait un processus de production continu, ne pouvant être interrompu avant la fin de mouillage, sous peine de tout recommencer, que de la sorte B, qui a commencé le mélange de tabac Mare Nr 33409 à 12.10 heures, devait rester en place jusqu'à 14.00 heures, moment où sa relève devait être effectuée par C, que B ne pouvait interrompre sa chaîne de production à 13.06 heures, procéder au nettoyage de son poste de travail et quitter son lieu de travail en voiture vers 13.20 heures, après avoir rencontré son supérieur hiérarchique D, qui s'est opposé à son désir de se rendre à la cantine de l'entreprise et qui lui a par deux fois enjoint de regagner de suite son lieu de travail pour y attendre l'arrivée de C et de parler de vive voix avec celui-ci en vue d'assurer la bonne relève.

La société A s.à r.l. reproche encore à B d'avoir été à l'origine de la désorganisation de l'ordre de caisses de mélange Mare Nr 33409, un bulletin n'ayant pu être retrouvé et trois autres bulletins, n'ayant finalement été retrouvés qu'après un certain temps en des endroits insolites.

B conteste l'abandon de poste et le refus d'ordre.

Il soutient que lorsqu'il a arrêté la ligne de production vers 13.06 heures, il n'a pas agi sur un coup de tête, mais il était en droit de se diriger à 13.20 heures vers la cantine dès lors qu'en vertu de l'article 15.2. de la convention collective de travail il avait encore droit à deux pauses de quinze minutes chacune, pauses qu'il n'avait pas pu prendre plus tôt en raison de la surcharge de travail du matin.

Il conteste que vers 13.20 heures D lui ait ordonné de retourner immédiatement sur son lieu de travail jusqu'à l'arrivée de C devant assumer la relève. Il conteste qu'il fût rentré avec sa voiture à 13.20 heures et prétend s'être rendu de nouveau vers 14.00 heures sur son lieu de travail pour y parler, comme demandé par D, à C, celui-ci n'ayant cependant pas pu être rencontré.

Il ajoute qu'avant de s'éloigner de son poste de travail il avait pris le soin d'y laisser des instructions écrites à l'attention de C, pour le cas où celui-ci arriverait en avance pour prendre la relève.

Il conteste que la désorganisation de l'ordre des caisses lui soit imputable.

Dans un ordre subsidiaire, pour le cas où des fautes seraient mises à sa charge, il considère que celles-ci ne sont pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il relève finalement que les avertissements remontent à plus d'une année et demie et ne sont pas à prendre en considération.

Face à l'argumentation de B, la société A s.à r.l. réplique que B était en vertu des dispositions inscrites à la page 32 de la convention collective obligé de prendre la pause de midi, pause non destinée à quitter le poste de travail, entre 11.30 heures et 13.00 heures et n'était pas censé prendre sa pause entre 13.00 heures et 14.00 heures.

La société A s.à r.l. conteste que B fût retourné vers 14.00 heures sur son lieu de travail et qu'il ait laissé sur place des instructions écrites destinées à l'attention de C.

L'horaire de travail de B en date du 12 juin 2013 a commencé à 6.00 heures et aurait dû s'étendre jusqu'à 14.00 heures.

Il était donc, conformément à l'article 15 de la convention collective, soumis au régime du travail en tournée et avait dès lors droit à deux pauses (« *Imbisspausen* ») d'un quart d'heure chacune par tournée. L'article 15 ne prévoit pas à quel moment ces pauses doivent être prises. Les dispositions de la page 32 de la convention collective, invoquées par la société A s.à r.l., qui prévoient une pause de midi minimale de 30 minutes à prendre au choix entre 11.30 heures et 13.00 heures, concernent les travailleurs à horaire mobile dont le travail débute entre 7.00 heures et 7.30 heures et finit entre 16.00 heures et 17.00 heures.

Le moment des pauses des travailleurs en tournée n'étant pas autrement règlementé, il ne peut être reproché à B d'avoir voulu prendre les deux pauses de 15 minutes à partir de 13.20 heures.

Le système des pauses de la société A s.à r.l., organisé par la convention collective, étant établi sur base de la convention collective, l'offre de preuve par témoins de la société A s.à r.l., qui invoque elle-même les dispositions de la convention

collective, tendant à établir un système de pause autre que celui de la convention collective, est à déclarer irrecevable pour être contredite.

Dans son rapport interne relatif à sa rencontre à 13.20 heures avec B, D ne dit pas qu'il a enjoint à celui-ci de regagner de suite son poste de travail et de ne pas entamer de pause.

Il faut donc admettre qu'il n'y a pas eu d'ordre en ce sens de la part d'D et l'offre de preuve par témoins de la société A s.à r.l. en vue d'établir la réalité de cet ordre est donc d'ores et déjà contredite et partant irrecevable.

La société A s.à r.l. a encore offert de prouver par témoins que B est parti à 13.20 heures avec sa voiture pour ne plus revenir.

Cette offre de preuve est à son tour irrecevable pour ne pas être pertinente.

En effet, B serait-il parti vers 13.20 heures, il n'en resterait pas moins, le droit à une pause d'une demie heure ayant existé à partir de 13.20 heures, que l'abandon de son poste de travail n'aurait duré qu'une dizaine de minutes, ce qui n'aurait pas été en soi suffisamment grave pour constituer une faute grave au sens de l'article L.124-10.(2) du code du travail rédigé en les termes suivants :

« 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 influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement. »

B ne conteste pas ne pas avoir parlé, conformément aux instructions d'D, à C, qui devait prendre sa relève. B ne saurait excuser cette faute en soutenant avoir, ce qui n'est d'ailleurs pas prouvé, avoir laissé des instructions écrites et être retourné vers 14.00 heures sur son poste de travail où il n'a cependant pas rencontré C.

B, serait-il revenu sur son poste de travail, il lui aurait, pour organiser de vive voix la relève, dû rester en place pour attendre l'arrivée de C qui n'aurait pu être qu'imminente.

Le refus d'ordre de B étant d'ores et déjà établi, il n'est pas nécessaire de passer à son sujet à l'enquête demandée par la société A s.à r.l.. Ce refus d'ordre ne constitue pas de faute suffisamment grave.

La position de la société A s.à r.l. reste vague quant au dommage subi.

Dans la lettre de licenciement, la société A s.à r.l. a dit que le comportement de B a ralenti l'activité de l'entreprise.

Dans son offre de preuve par témoins, elle ajoute que le comportement a ralenti l'activité de l'entreprise étant donné qu'il a fallu recommencer le mélange Mare n° 33409 à zéro.

Ces développements de la société A s.à r.l. ne permettent pas de savoir en quoi a précisément consisté le dommage.

Fallait-il de nouveau mouillir le tabac, tout en pouvant garder le tabac, ou fallait-il jeter le tabac non adéquatement mouillé ?

Cette absence de précision quant à la nature du dommage prétendument subi rend irrecevable le volet de l'offre de preuve relatif au dommage subi.

Cette absence de la preuve d'un dommage grave en relation causale avec l'abandon de poste et le refus d'ordre corrobore, ensemble avec la durée des relations de travail de plus de onze ans, le manque de gravité de cet abandon de poste et de refus d'ordre insuffisamment graves en soi.

L'imputabilité à B du désordre relatif aux bulletins des caisses n'est pas établie et ne saurait être établie sur base de la formulation de l'offre de preuve.

Le 10 mars 2011 B a reçu un avertissement pour s'être absenté pendant une journée sans avoir contacté son supérieur hiérarchique comme il le lui avait été demandé.

Le 19 août 2011 B a reçu un avertissement pour ne pas avoir effectué des travaux de nettoyage conformément aux règles de l'art.

Le 13 décembre 2011, B a été averti pour être arrivé avec un retard de deux heures et demie et pour ne pas avoir pointé.

Ces avertissements qui ont trait à des faits, dont le plus récent en date se situe à plus d'une année et demie des faits du 12 juin 2013, ne se trouvent dès lors pas dans un lien de continuité suffisant avec les faits du 12 juin 2013 pour conférer à ceux-ci le caractère de gravité requis pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

A défaut de motifs graves, le licenciement avec effet immédiat revêt bien un caractère abusif.

En raison du caractère abusif du licenciement, le tribunal a à bon droit déclaré fondées les demandes de B en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ.

Le tribunal a déclaré la demande de B en réparation de son préjudice matériel non fondée au motif que le préjudice invoqué n'est en l'absence de toute preuve de la recherche d'un emploi rémunéré pas en relation causale avec le licenciement abusif.

A défaut de toute pièce documentant une recherche d'emploi, le tribunal du travail a considéré que B n'a pas établi qu'il a subi un dommage moral en lien causal avec le licenciement.

B a relevé appel incident et demande 14.782,38 € du chef de préjudice matériel et 3.000 € du chef de préjudice moral.

Contrairement à ce qu'allègue la société A s.à r.l., il n'y a pas lieu, dans l'appréciation des dommages-intérêts devant revenir au salarié suite à un licenciement abusif, de tenir compte du fait que le comportement du salarié aurait éventuellement pu justifier un licenciement avec préavis (cf. Cass. 24 mai 2012, No 29/12).

Dès lors que B n'a pas versé de pièces attestant sa recherche d'un nouvel emploi et/ou des cours suivis pour retrouver plus facilement un nouvel emploi, les pertes de salaires de B postérieures au licenciement abusif ne se trouvent pas en relation causale avec celui-ci.

Le tribunal du travail a donc à bon droit déclaré non fondée sa demande en dommages-intérêts du chef de préjudice matériel.

C'est également à bon droit que le tribunal a déclaré non fondée la demande de B en dommages-intérêts du chef de préjudice moral. En effet, à défaut de la preuve de toute recherche d'un nouvel emploi, il n'est pas établi que B se fût fait des soucis pour son avenir et au regard des circonstances de la cause, une atteinte à sa dignité n'est pas suffisamment établie.

En tant que partie à condamner aux frais et dépens de première instance, la société A s.à r.l. a été à bon droit déboutée de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que les appels principal et incident ne sont pas fondées.

La société A s.à r.l., qui est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel, est à débouter de sa demande 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 irrecevable l'offre de preuve par témoins de la société A s.à r.l.,

déclare les appels principal et incident non fondés,

confirme le jugement entrepris,

déboute la société A s.à r.l. de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société A s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Fabienne MONDOT qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Carlo HEYARD, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.