

Arrêt N° 73/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du huit mars deux mille dix-sept.

Numéro 43479 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société anonyme S1 S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée
par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Laura GEIGER
de Luxembourg du 16 mars 2016,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Alain RUKAVINA, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

A, demeurant à B-(...),

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

appelant par incident,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 9 mai 2017.

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

Au service de la société S1 SA depuis le 23 juillet 2001 en tant qu'agent de surveillance, A fut licencié avec le préavis légal par lettre du 25 juin 2013, licenciement qu'il qualifia d'abusif, de sorte qu'il réclama, par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Luxembourg le 12 mars 2014, les montants indemnitaires y plus amplement repris.

Le salarié contesta tant la précision que la réalité et le sérieux des motifs invoqués à la base de son congédiement.

Par un jugement contradictoire du 29 janvier 2016, le tribunal du travail a dit que le licenciement est abusif, a déclaré fondée la demande de A en réparation de son préjudice moral à concurrence de 5.000 euros et condamné la société S1 SA à lui payer cette somme avec les intérêts légaux et il a sursis à statuer sur les demandes de A pour le surplus.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal le tribunal a qualifié certaines fautes de suffisamment précises et en a rejeté d'autres pour ne pas l'être ; il a ensuite décidé que *« si le requérant avait dû se limiter de porter ses critiques à sa hiérarchie au lieu d'impliquer le personnel du client, ce fait n'est pas suffisamment sérieux pour justifier un licenciement avec préavis d'un salarié ayant une ancienneté de service supérieure à 10 ans »*.

Le tribunal a ensuite « sursis à statuer sur la demande du salarié en indemnisation du préjudice matériel et invité ce dernier à verser un décompte et des pièces relatives aux indemnités de chômage brutes touchées entre le 1^{er} janvier et le 30 avril 2014 ».

Par exploit d'huissier du 16 mars 2016, la société S1 SA a régulièrement interjeté appel dudit jugement.

L'appelante demande, par réformation, de déclarer le licenciement régulier et justifié, partant de débouter le salarié de toutes ses demandes.

Elle expose que l'intimé a été engagé par la société S1 SA, anciennement S2 SA Luxembourg, en tant qu'agent de sécurité par contrat de travail du 23 juillet 2011 ;

qu'en date du 20 mars 2013, le coordinateur de l'appelante sur le site d'Useldange, dit « F », a rapporté les contestations incessantes de l'intimé aux consignes de sécurité fixées par le responsable « F » ;

qu'en effet, suite à une instruction du 19 octobre 2012, mise en place à la demande du client, il a été notifié aux salariés de l'appelante l'interdiction d'annuler les rondes de contrôles du site lorsque les résidents sont affectés à certains travaux ;

que malgré cette instruction claire, précise et légitime, l'intimé a, et ce à maintes reprises, interpellé le coordinateur afin de contester la pertinence de la prédite consigne.

Elle précise encore que depuis le mois d'octobre 2012, le coordinateur a rappelé aux salariés, et ce à chaque fin de mois lors de la vérification mensuelle des inventaires, qu'il était interdit d'annuler leurs rondes de contrôle afin d'effectuer les documents d'inventaires de leur poste (entrées et sorties des résidents, contrôle des chambres, contrôle incendie et stock nettoyage) ;

que l'intimé a systématiquement contesté ces rappels et s'est octroyé la liberté, sans autorisation, ni justification sérieuse, de réorganiser son travail au mépris des instructions données ;

que le 14 mars 2013, le coordinateur a édité une nouvelle consigne portant sur l'interdiction d'annuler les rondes de contrôle lors de la présence du camion de ravitaillement et sur l'obligation de fermer la porte du foyer lors du départ en ronde ;

que l'intimé a alors pris l'initiative d'interpeller directement l'assistante sociale du foyer, afin de contester cette consigne et a persévéré dans ses contestations ;

qu'en effet, le 18 mars 2013 à 14 heures, l'intimé a appelé le remplaçant du coordinateur, pendant son heure de service, afin de contester une nouvelle fois la consigne.

Elle soutient ensuite qu'au début de l'année 2013, plusieurs résidents du foyer se sont plaints auprès du coordinateur du comportement agressif de l'intimé et des menaces qu'il proférait à leur égard ;

que ces insubordinations ont conduit à la réaffectation de l'intimé à un autre site et ce à la demande du responsable « F », qui ne voulait plus de la présence de l'intimé sur son site.

L'intimé a alors été réaffecté à compter du 15 avril 2013 sur un nouveau site, le site « S3 ».

Or, après cinq jours de formation, le responsable du site a demandé la réaffectation de l'intimé à un autre site, suite à son manque d'implication, son absence totale de motivation et son manque de conscience professionnelle.

L'appelante a alors à nouveau été obligée de réaffecter l'intimé à un nouveau site à compter du 28 mai 2013, « S4 ».

En date du 10 juin 2013, l'appelante a reçu un courrier de son client l'informant qu'il souhaitait que l'intimé soit immédiatement et définitivement retiré de son site, suite au dénigrement systématique et aux interpellations négatives et critiques quant aux méthodes et procédures de travail en vigueur sur le prédit site.

Pour l'appelante, l'ensemble de ces comportements intolérables et inadmissibles, outre leur caractère d'insubordination persistante mettant en péril ses relations commerciales avec ses clients, l'ont obligée à licencier l'intimé.

Elle estime que les motifs répondent aux exigences légales de précision, qu'ils sont avérés et suffisamment sérieux pour justifier un licenciement avec préavis.

Elle conteste finalement les demandes du salarié dans leur principe et montant.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif et a condamné l'employeur à lui payer des dommages et intérêts de 5.000 euros pour le préjudice moral subi.

Il interjette appel incident de la décision relative au préjudice matériel et demande par réformation du jugement entrepris, d'augmenter la période de référence fixée par le tribunal du travail de 4 mois à 12 mois.

Il réclame partant un montant de 14.178,59 euros de ce chef sur base d'une période de référence de douze mois.

L'appelant conteste le bien-fondé de l'appel incident.

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

Concernant la précision de la lettre de motivation du 12 juillet 2013, c'est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé les principes en matière de précision des motifs d'un licenciement avec préavis et plus précisément que *« l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs tel que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette, d'une part, au salarié d'apprécier, s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le*

caractère d'un acte économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part, au juge de vérifier, si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant lui, s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre les contenant ».

En indiquant dans son courrier de motivation, d'une part qu'« en date du 20 mars 2013, Monsieur B, notre coordinateur du poste « F », nous rapporte vos contestations incessantes des consignes de sécurité de notre Client sur votre poste de travail au Foyer d'Useldange », tout en donnant quatre exemples de non-respect par le salarié de ses instructions sur la période allant d'octobre 2012 à mars 2013 sur le site du foyer « F » d'Useldange, avec la conclusion que « tous ces faits et cette persévérance dans votre comportement d'insubordination et de rébellion ont conduit à ce que notre Client « F » nous notifie par l'intermédiaire de Monsieur B dans un courriel du 21 mars 2013 sa volonté de ne plus vous voir affecter sur le site F », d'autre part, que suite à sa réaffectation sur le site du client « S3 » à compter du 15 avril 2013 et seulement après 5 jours de formation sur les deux semaines prévues, le client a réclamé son départ du site en raison de son comportement inadéquat et finalement, que suite à une troisième nouvelle affectation au site de la « S4 » à compter du 28 mai 2013 et à nouveau après une semaine de formation sur les quatre semaines prévues, le client a réclamé à nouveau son départ en raison de ses dénigrement systématiques, ses interpellations négatives et critiques ouvertes des méthodes de travail et de procédure », l'employeur a suffi à l'obligation de précision prévue à l'article L.124-5(2) du code du travail.

En effet, à la lecture de la motivation litigieuse, le salarié ne peut se méprendre sur la nature des fautes lui reprochées par l'employeur ; elle lui permet encore d'organiser utilement sa défense et d'évaluer l'éventualité d'une action en justice respectivement de rapporter la preuve contraire des faits lui reprochés.

La précision de la lettre de motivation permet encore à la juridiction du travail d'apprécier si le licenciement repose sur des motifs réels et sérieux de nature à justifier un licenciement avec préavis.

Le jugement est partant à réformer sur ce point.

Le salarié conteste encore la réalité des fautes lui reprochées.

Or, la preuve des faits reprochés à A résulte à suffisance des pièces soumises à l'appréciation de la Cour.

En effet, dans son rapport d'incident du 20 mars 2013 rédigé par le coordinateur de la société S1 pour les foyers « F », B, confirme le refus de A d'exécuter certaines

consignes de sécurité ainsi que son attitude déplacée à l'égard du personnel du client « F » et des résidents des foyers, avec la conclusion « *de ce fait M. C demande son interdiction sur tous les foyers* ».

L'interdiction précitée est confirmée par le coordinateur B à la demande de C dans son courriel du 21 mars 2013, dans lequel il est indiqué ce qui suit « *je vous informe que sur demande de M. C, l'agent A est interdit dans les foyers avec effet immédiat, M. C tolère que l'agent soit encore en poste jusqu'au 23 mars 2013, mais retiré impérativement pour le 25 mars 2013, quitte à mettre un agent ne connaissant pas le poste.* »

Les contestations incessantes du salarié des consignes de sécurité du client « F » sur le poste de travail au foyer d'Useldange, ainsi que les différents reproches repris dans la lettre de motivation sont confirmés par le témoin Alain B dans son attestation testimoniale du 7 avril 2014.

Il appert encore de l'attestation testimoniale de D, responsable opérationnel de l'activité de gardiennage de S1 LUXEMBOURG, que le client « S3 » lui a fait part en date du 22 avril 2013, au moment de la formation de A auprès du « S3 », du manque d'implication, de motivation et de conscience professionnelle de l'agent et qu'il a demandé que A ne soit plus affecté sur son site.

Finalement, dans un courriel du 10 juin 2013, E, du service sécurité et gardiennage du Shopping Center la S4 et travailleur désigné, adressé à D de la société S1, écrit ce qui suit « *nous ne souhaitons plus continuer la formation de votre agent pour une raison importante à nos yeux. Nous acceptons la critique constructive, mais pas le dénigrement quasi systématique de nos méthodes de travail* ».

La réalité des motifs du licenciement est donc établie.

Si la faute grave justifiant un licenciement sans préavis est celle qui rend immédiatement et irrévocablement impossible la continuation des relations de travail, la faute sérieuse justifiant un licenciement avec préavis s'insère entre la faute légère, exclusive de la rupture du contrat de travail et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture.

Le critère décisif de cette faute étant l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise, en ce sens que la faute doit revêtir une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail.

A cet égard, il est constant que sur une période de trois mois allant de mars à mai 2013 l'employeur a été contraint de muter le salarié à trois reprises de lieu d'affectation en raison du refus des clients de la société S1 de le garder sur leur site.

A l'origine de ces mutations, se trouvait à chaque fois le comportement insoumis, rebelle et désinvolte du salarié qui refusait de se plier aux consignes non seulement de l'employeur, mais encore des clients de ce dernier.

La mésentente persistante et récurrente entre un salarié qui remet en cause toutes les instructions de son employeur, respectivement les consignes du client de l'employeur, obligeant ce dernier, pour éviter le risque d'atteinte portée à sa réputation, à son image commerciale, de le muter, constitue une cause sérieuse d'un licenciement avec préavis, dès lors qu'elle entame profondément la confiance que l'employeur doit avoir en son salarié et que dans ces conditions les relations de travail ne sauraient être utilement maintenues au regard de l'impératif de la bonne marche de l'entreprise, même si le salarié peut se prévaloir d'une ancienneté de service de dix années.

Il suit des considérations qui précèdent que le licenciement avec préavis de A est justifié.

Eu égard au caractère régulier et justifié du congédiement, les demandes indemnitaires du salarié ne sont pas fondées.

Compte tenu finalement du fait que le licenciement a été, par réformation du jugement entrepris, déclaré justifié, l'appel incident du salarié concernant la période de référence à fixer pour son préjudice matériel devient sans objet, dans la mesure où ses demandes indemnitaires sont à déclarer non fondées.

La société S1 SA réclame une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

A réclame également une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance et de 2.500 pour l'instance d'appel.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais déboursés et non compris dans les dépens, les demandes respectives des parties sont 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 principal recevable,

le dit fondé,

réformant,

dit que le licenciement de A est régulier et justifié,

dit que les demandes indemnitaires de A ne sont pas fondées et l'en déboute,

décharge la société S1 SA des condamnations intervenues à son encontre en première instance,

dit l'appel incident de A sans objet,

rejette les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne A aux frais et dépens des deux instances.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.