

Arrêt N° 4/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze janvier deux mille dix-huit.

Numéro 43477 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 18 mars 2016,

comparant par Maître François TURK, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

A, demeurant à D-(...),

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparant par Maître Paul DIESCHBOURG, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 17 octobre 2017.

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

Suivant contrat de travail du 1^{er} juin 2007, A est entré aux services de la SA S1 en qualité de « Umschlagsarbeiter/Schweisser ».

Il a été licencié le 1^{er} juillet 2014 moyennant un préavis expirant le 31 octobre 2014.

Suite à la demande du salarié, l'employeur lui a communiqué les motifs de licenciement par lettre du 21 juillet 2014, à savoir trois abandons de poste, l'absence de préparation à l'examen de soudure du 29 avril 2014 malgré instruction de ses supérieurs et le dénigrement de l'employeur vis-à-vis du contrôleur externe, ses absences pour maladie, ainsi que son manque de fiabilité et de motivation en général.

Par requête du 12 décembre 2014, A a fait convoquer la SA S1 devant le tribunal de travail de Luxembourg pour s'y entendre condamner à lui payer par suite de son licenciement qu'il estime être abusif les montants de 3.500 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral, de 20.400 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel, de 1.700 euros à titre de solde de l'indemnité compensatoire de préavis et de 3.400 euros à titre d'indemnité de départ.

Il a encore réclamé une indemnité de procédure de 750 euros.

Par jugement du 9 février 2016 le tribunal de travail de Luxembourg a dit que le licenciement avec préavis du 1^{er} juillet 2016 est abusif et a condamné la SA S1 à payer au salarié une indemnité pour le préjudice moral subi de 2.500 euros.

Pour ce faire le tribunal a retenu que les motifs à la base du licenciement n'étaient pas suffisamment précis, respectivement sérieux pour justifier le licenciement de A.

Le tribunal a réservé la demande en indemnisation du préjudice matériel conformément à la demande du salarié ainsi que ses demandes en paiement d'une indemnité de départ et du solde de l'indemnité de préavis à défaut de prise de position de sa part suite à la production de pièces en cours de délibéré.

De ce jugement, la SA S1 a régulièrement relevé appel par exploit d'huissier du 10 mars 2016.

Par réformation du jugement entrepris, l'appelante demande à la Cour de déclarer le licenciement régulier et justifié et de débouter A de toutes ses demandes.

Elle verse des attestations testimoniales pour établir le bien-fondé du licenciement suite au comportement du salarié pendant l'examen de soudure lors duquel il aurait contredit ses supérieurs et dénigré le matériel de l'employeur en s'exclamant « *rien ne fonctionne* », « *machines pourries* ». Pour autant que de besoin, la SA S1 formule une offre de preuve testimoniale.

Elle conclut finalement à l'octroi d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Il demande encore à voir débouter l'appelante de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et requiert de son côté le montant de 1.000 euros sur base de l'article 240 du NCPC.

Quant à la précision de la lettre de motivation :

Tandis que la SA S1 fait plaider que tous les motifs énoncés dans la lettre de motivation du 21 juillet 2014 répondent aux exigences de précision prévues par l'article L.124-5 (2) du Code du travail, A conclut à la confirmation du jugement entrepris pour autant qu'il a rejeté le motif de dénigrement, faute de précision suffisante.

Aux termes de l'article L.124-5. (2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux. L'indication du ou des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et la portée exacte et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Le tribunal de première instance est à confirmer, par adoption de ses motifs, en ce qu'il a retenu que le reproche de dénigrement de l'employeur auprès du contrôleur externe lors de l'examen de soudage du 29 avril 2014 n'est pas formulé avec la précision requise par la loi.

En effet, l'employeur reste en défaut de décrire le comportement du salarié et d'indiquer les propos que ce dernier a tenu en présence du contrôleur.

C'est encore à juste titre que la juridiction de première instance a retenu que l'absence de précision ne saurait être palliée par des attestations testimoniales ou des offres de preuve.

La juridiction de travail est dès lors à confirmer en ce qu'elle a écarté ce reproche.

Il en est de même du reproche concernant les difficultés de motivation du salarié qui ne sont pas autrement décrites par l'employeur.

Les motifs de licenciement relatifs à l'absence de préparation à l'examen de soudure, aux abandons de poste et aux absences pour maladie répétitives ayant entraîné une perturbation de l'organisation du travail en raison de l'impossibilité de les pallier chaque fois par du personnel intermédiaire correspondant, par contre, à la précision requise par l'article précité.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs de licenciement :

L'appelante conclut au caractère réel et sérieux des motifs invoqués. Elle fait grief au tribunal de travail de n'avoir pas examiné si les motifs pris dans leur ensemble, à savoir les abandons de poste, l'absence de préparation à l'examen de soudure et les absences pour maladie sont suffisants pour justifier un licenciement avec préavis.

La Cour retient en premier lieu que c'est à juste titre que la juridiction de première instance n'a pas pris en compte le motif de l'absentéisme pour raisons de santé du salarié.

En effet, les absences pour cause de maladie rangent parmi les risques normaux de toute entreprise et l'absentéisme pour raisons de santé ne peut être une cause de rupture du contrat de travail que lorsque, d'une part, les absences sont longues ou nombreuses et répétées et lorsque, d'autre part, elles apportent une gêne considérable dans le bon fonctionnement de l'entreprise sans certitude ou probabilité d'amélioration de la situation dans un avenir proche.

Or, à défaut d'autres éléments de nature à établir une atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise de sorte qu'un maintien du salarié est devenu impossible, les absences de 152 heures réparties sur 4 périodes en 2013 et de 55 heures sur deux périodes en 2014 ne sont, en l'espèce, pas à qualifier d'excessives.

La SA S1 reproche cependant également au salarié d'avoir quitté son poste de travail à trois reprises avant la fin normale de son travail à 22 heures, à savoir en date du 4 avril 2012 à 19.30 heures, en date du 4 avril 2014 à 19.00 heures et en

date du 21 mai 2014 à 20.30 heures. Elle ajoute que l'intimé a reçu un avertissement pour l'abandon de poste en 2012.

Le salarié ne conteste pas être parti de son poste de travail prématurément. Il affirme cependant qu'il avait reçu l'accord exprès de son supérieur hiérarchique pour pouvoir partir plus tôt, accord qui est contesté par l'employeur.

La présence au travail constitue l'obligation principale du salarié. S'il est établi que le salarié était absent de son lieu de travail, ce qui est le cas en l'espèce, il lui appartient d'établir la cause justificative son absence. Or, le salarié reste en défaut de rapporter la preuve qu'il avait reçu l'autorisation de son employeur de partir avant l'heure. Les absences de A sont dès lors à considérer comme injustifiées.

Un employeur n'ayant par ailleurs pas d'obligation légale d'adresser pour chaque faute commise un avertissement au salarié, la seule absence de sanction immédiate est insuffisante pour conclure à un abandon de ce grief par la SA S1.

Comme l'employeur a licencié A en date du 1^{er} juillet 2014 les absences injustifiées du 4 avril et 21 mai 2014, invoquées dans un délai raisonnable, sont à prendre en compte pour apprécier le caractère régulier ou abusif du licenciement.

Etant donné que les employeurs peuvent également faire état d'avertissements anciens à l'appui de nouveaux faits et que l'avertissement de 2012 n'a pas non plus été contesté en son temps, la Cour tiendra également compte de l'abandon de poste du 4 avril 2012 pour apprécier le caractère sérieux du licenciement.

L'employeur reproche enfin à A que malgré des instructions formelles reçues par ses supérieurs hiérarchiques et observées par les autres salariés devant passer un examen de soudure, l'appelant ne s'est aucunement préparé à cet examen. Il explique que le salarié aurait commis tellement d'erreurs que le contrôleur tiers à la SA S1 n'aurait pas accepté sa pièce pour l'inspecter. Contrairement à ses collègues, A se serait également présenté à l'examen sans avoir préparé les « Prüfungsbleche » et les « Ersatzbleche » que ses supérieurs lui avaient demandé de préparer pour la veille de l'examen.

A reconnaît qu'il ne s'est pas entraîné pour l'examen de soudure. Il donne cependant considérer qu'il s'est présenté à deux reprises dans les locaux de la société en dehors de ses heures de travail pour préparer l'examen. Or, à chaque fois aucune machine à souder n'aurait été disponible. A cela s'ajouterait que la machine lui attribuée le jour de l'examen aurait été défectueuse et la machine digitale qui lui a été remise pour terminer l'examen n'aurait pas été semblable à celle qu'il utilisait habituellement.

Aucune pièce du dossier ne permettrait de retenir qu'il aurait échoué à son examen de soudure par manque de sérieux ou de compétence ou qu'il avait volontairement saboté l'examen en question. Il aurait d'ailleurs été convenu avec le contrôleur externe et ses supérieurs qu'il pourrait préparer plus tard une autre pièce avec sa machine habituelle. A donne encore à considérer qu'il a réussi tous les tests de soudure préalables.

La SA S1 conteste que le salarié n'ait pas eu la possibilité pour s'entraîner correctement et qu'aucune machine n'ait été disponible pour un entraînement. Elle explique que chaque salarié avait eu la possibilité de s'entraîner pendant ses heures de travail afin d'obtenir un résultat satisfaisant lors de l'examen de soudure.

La Cour relève en premier lieu que ce n'est pas l'échec proprement dit à l'examen que l'employeur reproche à A, mais l'absence de préparation ayant conduit à la remise de l'épreuve.

La Cour constate ensuite que le salarié qui reconnaît n'avoir pas préparé l'examen et qui par ce fait n'a pas exécuté les ordres de ses supérieurs hiérarchiques, reste, devant les contestations de l'employeur, en défaut d'établir la réalité des faits ayant rendu, d'après lui, une préparation impossible. Même à supposer que le salarié se soit présenté à son lieu de travail à deux reprises en dehors de ses heures de travail pour s'entraîner et qu'aucune machine n'ait été disponible, le salarié, informé de la date de l'examen plusieurs semaines à l'avance, n'a pas autrement essayé de se conformer aux instructions de son employeur. Il n'a d'ailleurs pas non plus préparé les « *Prüfungsbleche* » ou « *Ersatzbleche* » tel qu'il a été requis de le faire et a dès lors commis un deuxième refus d'ordre.

Si le fait que le salarié a été affecté par l'accident mortel du 6 janvier 2014 d'un collègue de travail, accident auquel A n'a pas assisté, peut être à l'origine de l'absence pour maladie du salarié du mois de janvier 2014, il ne saurait cependant excuser l'absence totale de préparation à l'examen de soudure quatre mois plus tard.

Il suit de ce qui précède que les faits ci-avant relatés pris dans leur ensemble dénotent une désinvolture dans le chef du salarié de nature à ébranler définitivement la confiance de l'employeur en sa personne et revêtent le sérieux nécessaire pour justifier un licenciement avec préavis.

Il devient dès lors superfétatoire de statuer sur la recevabilité et le bien fondé des attestations testimoniales versées en cause.

Par réformation du jugement entrepris, et sans qu'il n'y ait lieu d'ordonner d'autres devoirs, le licenciement de A est donc à déclarer régulier et le salarié est à débouter de ses demandes en paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

La Cour constate encore que A reconnaît que l'indemnité de départ lui a effectivement été payée le 4 novembre 2014 avec le solde des congés non pris et que l'indemnité compensatoire de préavis lui a été payée le 28 janvier 2016. Ses demandes y relatives sont donc devenues sans objet.

N'ayant pas obtenu gain de cause A est, par réformation du jugement entrepris, à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance.

Pour la même raison, l'intimé ne peut pas non plus prétendre à l'octroi d'une indemnité de procédure pour la présente instance.

Faute d'avoir prouvé l'iniquité requise, la SA S1 est à débouter de sa demande basée sur l'article 240 du NCPC.

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 fondé

réformant :

dit que le licenciement de A du 1^{er} juillet 2014 est régulier et justifié,

déboute A de ses demandes en paiement de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral,

constate que A reconnaît avoir reçu le paiement des montants de 1.700 euros et de 3.400 euros réclamés à titre de solde de l'indemnité de préavis et d'indemnité de départ,

dit en conséquence que ses demandes en paiement d'une indemnité de préavis et d'une indemnité de départ sont devenues sans objet,

dit non fondée la demande de A en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance,

rejette les demandes des deux parties basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile pour la présente instance,

condamne A aux frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de Maître François TURK qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

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.