

Arrêt N° 79/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trois mai deux mille dix-huit.

Numéro CAL-2017-00058 du rôle

Composition:

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

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 21 novembre 2017,

comparant par Maître Anaïs BOVE, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

1) la société à responsabilité limitée S1 LUXEMBOURG s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

intimée sur appel incident,

comparant par la société en commandite simple ALLEN & OVERY s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 33, avenue J.F. Kennedy, en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée aux fins de la présente instance par Maître Gabrielle EYNARD, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit NILLES,

appelant par incident,

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 13 mai 2018.

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

A a été au service de la société S2, suivant contrat de travail à durée indéterminée conclu le 2 mars 2010, en tant qu'ouvrier, affecté au nettoyage du chantier S3 gare de X. Suivant avenant du 1^{er} octobre 2013, il a été nommé chef d'une équipe de nettoyage de cinq personnes sur le site. Suivant avenant du 1^{er} avril 2016, son contrat de travail a été repris par la société à responsabilité limitée S1 Luxembourg s.à r.l., (ci-après : la société S1). Le 11 mai 2016, A a été licencié moyennant un préavis de quatre mois. Suite à sa demande de motifs, la société S1 lui a notifié par lettre du 17 juin 2016 les motifs de son licenciement.

Dans la lettre de communication des motifs du licenciement, il est reproché à A différents faits tenant au non-respect, nonobstant rappels, des horaires de travail, au non-respect de la salubrité des locaux dont le client S3 s'est plaint et à l'envoi de deux messages le 1^{er} mai 2016 à 16h02 et à 16h06 à la responsable du site des S3 au sujet du planning du travail, dénotant encore, d'après l'employeur, son insubordination et son comportement irrespectueux.

La société S1 en conclut que *« les faits de ne pas vouloir respecter les règles mises en place par notre société, de ne pas faire réaliser délibérément les travaux demandés et de ne pas en référer, à temps, à votre responsable afin que celle-ci prenne les mesures nécessaires au bon déroulement du chantier, sont inacceptables et risquent de mettre en jeu la bonne relation avec notre client S3 »*.

Par requête du 25 janvier 2017, A a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins de l'entendre condamner à lui payer, à la suite de son licenciement qu'il qualifia d'abusif, le montant de 15.000 euros en réparation de son préjudice matériel et de 5.000 euros en réparation de son préjudice moral. Il demanda également une indemnité de procédure de 2.000 euros et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience des plaidoiries, il réduisit sa demande du chef de préjudice matériel au montant de 1.664,66 euros, compte tenu d'une période de référence de huit mois et demi.

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

La société S1 s'opposa à la demande et conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, requit la condamnation de la société S1, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée du litige, à lui rembourser la somme de 10.022,36 euros du chef d'indemnités de chômage avancées au salarié pendant la période du 15 septembre 2016 au 31 mai 2017.

Par jugement du 12 octobre 2017, le tribunal du travail a dit le licenciement avec préavis du 11 mai 2016 régulier et justifié et partant non fondées les demandes du salarié en indemnisation des préjudices matériel et moral. Le tribunal a encore dit non fondée la demande de l'ÉTAT dirigé contre la société S1.

Il a également rejeté la demande de A sur base de l'article 240 du NCPC, mais l'a en revanche condamné à payer à la société S1 une indemnité de procédure de 500 euros.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a retenu que les faits étaient suffisamment précis et que les deux messages envoyés le 1^{er} mai 2016 par A à sa supérieure hiérarchique en rapport avec les plannings établis par celle-ci traduisent clairement la mésentente grave qui s'était installée entre parties. En ce qui concerne, par ailleurs, le reproche fait à A d'avoir instruit un membre de son équipe, B, de ne pas prester son travail la nuit du samedi 30 avril au dimanche 1^{er} mai 2016, de sorte que les trains du client S3 n'avaient pas été nettoyés, le tribunal a retenu que ce fait était également établi par le contenu des messages de A et que cette instruction s'inscrivait dans le contexte d'un mécontentement grandissant du salarié face aux plannings élaborés par l'employeur. Le tribunal en a déduit qu'un pareil comportement est nécessairement de nature à ébranler la confiance que l'employeur

doit avoir dans son salarié et dans sa collaboration future et que les faits en question sont de nature, compte tenu de leur répercussion sur le fonctionnement de la défenderesse et au vu de leur gravité, à constituer une cause justifiant le licenciement avec préavis.

Par exploit d'huissier du 21 novembre 2017, A a régulièrement interjeté appel du jugement.

L'appelant conclut, par réformation, à voir déclarer le licenciement abusif et fondées ses demandes en indemnisation de ses préjudices matériel et moral. Il demande à être déchargé du paiement à l'intimée d'une indemnité de procédure et demande, en revanche, une indemnité de procédure de 2.000 euros pour chaque instance.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

L'ÉTAT interjette appel incident du jugement et demande pour le cas où le licenciement devait être déclaré abusif, à voir condamner la société S1 à lui payer le montant de 13.680,35 euros du chef des indemnités de chômage avancées au salarié pendant la période allant du 15 septembre 2016 au 31 août 2017.

Il y a lieu d'abord de relever que le jugement n'est pas entrepris en ce que le tribunal du travail a écarté le moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement.

En ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement, A ne conteste pas que les 6 et 14 avril 2016, il avait déjà commencé un peu plus tôt à se préparer pour partir, respectivement s'était rendu dans le local de boissons, mais fait valoir que la société des S3 lui avait elle-même remis une clé du local à boissons pour faire une éventuelle pause et qu'aucun reproche n'a été fait par rapport au travail effectué.

Contrairement aux allégations de l'employeur, il aurait toujours laissé le susdit local dans un état convenable et l'employeur ne saurait l'accuser, sans preuve, d'avoir fumé dans les locaux des S3, alors qu'il ne fumerait pas. Il serait possible que ce soient des membres de son équipe, auxquels il avait déjà demandé d'arrêter, mais en vain.

En ce qui concerne le message du 1^{er} mai 2016 à 16.02 heures à Mme C, A admet avoir écrit un message, « *certes, peut-être un peu rude, mais aucunement insultant* ». Il estime qu'en sa qualité d'ouvrier, il ne saurait s'exprimer comme un

cadre supérieur. En outre, il conviendrait de tenir compte des circonstances de ce message afin de juger de son éventuelle insolence.

En ce qui concerne le message du 1^{er} mai 2016 à 16.06 heures à Mme C, A affirme que là encore, il s'est exprimé avec ses mots et en fonction de son état psychologique du moment.

La société S1, en revanche, souligne l'attitude d'insubordination du salarié. Elle fait valoir que le fait du 14 avril 2016 serait d'autant plus sérieux qu'il s'est produit une semaine après celui du 6 avril 2016 et après rappel par M.D des règles strictes à respecter quant aux horaires. Il n'incomberait pas à un salarié, fut-il chef d'équipe, de discuter du bien-fondé de l'obligation de respecter ses horaires de travail, lorsque le travail est prétendument terminé ; que le client S3 se serait, par ailleurs, plaint de l'état des WC et des fenêtres laissées ouvertes par l'équipe de nettoyage.

L'intimée soutient encore qu'en sa qualité de chef d'équipe du site S3 gare de X, A était investi d'un rôle d'encadrement et devait donner le bon exemple. En cas de problèmes, il aurait dû en référer à M. D ou à Mme C, ce qu'il n'aurait cependant pas fait.

Il s'y ajouterait que dans les deux messages adressés à sa supérieure hiérarchique, A avait employé un ton rude et irrespectueux, partant inacceptable.

Il résulte de la lettre de motivation du licenciement que les deux messages envoyés le 1^{er} mai 2016 par A à sa supérieure hiérarchique ont été le facteur déclenchant de son licenciement avec préavis prononcé le 11 mai 2016 par la société S1.

Pour apprécier la gravité des propos tenus et des vocabulaires utilisés par A, il y a lieu de tenir compte du contexte dans lequel ils ont été écrits, de leur contenu et de leurs destinataires ainsi que de la publicité que le salarié leur a donnée.

Le premier message du 1^{er} mai 2016 à 16h02 envoyé par A à sa supérieure hiérarchique est de la teneur suivante :

« Bonjour est ce que c est normal que le planing du mois d avril que vous avez fait, il y avait marquer comme quoi je travaille le 1 mai et dans le nouv planning vous m avez enlever ? Vous savez meme pas ce que vous faites ! Et puis ca vous amuse de nous enlever le pain de la table ? Déjà on gagne pas beaucoup et en plus de ca vous nous enlever les dimanche et vous donnez le moins possible de fériés et vous calculez beaucoup trop, sur 3 fériés j'en travaille 1 ! Sur 5 dimanche je travaille 2 ! C'est normal ca ? Et pourtant je suis chef d'équipe. Et puis allez y mettez moi 15 repos dans le mois si ca vous amuse tant que ca !!! Mais sachez que vos planing

sont très mal organiser et personne est satisfait de vos planing ! Vous aimez sa ? Et on a tousse une vie mais ca vous le voyez pas ! Mais je vous remercie beaucoup ».

A conteste le caractère insultant du prédit message. Il soutient que Mme C, chargée du planning, était très mal organisée. Or, lui-même et son équipe auraient eu besoin de travailler les jours fériés afin de survivre, vu que leur salaire était très faible (seulement 20 heures par semaine). Il se serait permis d'écrire au nom de tous ses collègues, qui étaient du même avis. Il aurait déjà eu un entretien avec Mme C au début du mois d'avril 2016, mais elle n'aurait rien voulu savoir.

Partant, il serait tout à fait compréhensible qu'il ait eu besoin de s'exprimer et cela ne pourrait aucunement constituer un motif de licenciement.

La société S1, au contraire, fait valoir que, si au début de son occupation auprès d'S2 (mars-juin 2010), A avait eu le droit de travailler un samedi sur deux et un dimanche sur quatre, depuis le 14 juin 2010, ce droit n'aurait plus été garanti depuis l'avenant du 14 juin 2010.

La Cour constate qu'il résulte de l'avenant au contrat de travail du 14 juin 2010 que si jusqu'à cette date, A était employé « à raison de 16h/semaine, de 1h00 à 4h00 du lundi au jeudi, de 1h00 à 3h30 le vendredi et de 1h00 à 3h00 un samedi sur deux et un dimanche sur quatre, en tenant compte de deux jours de repos non payés par semaine », cet horaire avait été modifié à partir du 14 juin 2010, l'avenant prévoyant désormais une durée de travail et un horaire « à raison de 20h/semaine de 1h00 à 5/00 heures du lundi au dimanche en tenant compte de deux jours de repos non payés par semaine ».

Ces modalités furent maintenues par l'avenant du 1^{er} octobre 2013 suivant lequel A fut désigné chef d'équipe pour le chantier S3 gare de X. Cet horaire fut également maintenu par le dernier avenant au contrat de travail du 1^{er} avril 2016 par lequel la société S1 a repris A, avec son ancienneté remontant au 2 mars 2010, et conclu avec lui un nouveau contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1^{er} avril 2016.

Il n'est dès lors pas établi que les prétentions de A de pouvoir travailler avec des majorations de salaire, comme par le passé, les dimanches, respectivement les jours fériés, s'imposaient à l'employeur.

Il s'y ajoute que A n'a pas seulement exprimé son mécontentement dans le prédit message.

A l'instar des premiers juges, la Cour constate que A a fait usage d'un ton, non pas rude ou rugueux, mais défiant à l'égard de sa supérieure hiérarchique, l'invitant à le

mettre au repos pendant la moitié du mois si « *ça vous amuse tant que ça !!!* », propos qui traduisent en effet la grave mésentente qui s'était installée entre parties.

Le deuxième message envoyé le 1^{er} mai 2016 à 16h06 par A à sa supérieure hiérarchique est de la teneur suivante :

« Et pour vous dire monsieur B était tous seul hier au chantier est ce que c est normal sa ? Il ma prevenue et je lui est dit de ne pas travailler donc vos trains n'ont pas était fait ! Il est hors de question qu'une personne soit seul sur le chantier et Vos planings sont tres mal organiser j ai jamais vue sa ».

A se plaint dans ce message du fait que B était tout seul sur le chantier pendant la nuit du 30 avril au 1^{er} mai 2016 et qu'« *il est hors question qu'une personne soit seul sur le chantier* ». Il conteste cependant avoir interdit quoique ce soit à son collègue de travail, affirmant lui avoir simplement expliqué qu'il était dangereux de travailler seul dans la nuit, notamment en cas de blessure, malaise ou d'agression.

La société S1, au contraire, fait valoir qu'il y a lieu d'apprécier ce message dans le contexte des faits dans lequel il s'est produit pour apprécier le comportement du salarié qu'elle qualifie d'acte d'insubordination. Elle fait valoir que A, bien qu'averti de l'importance du respect des horaires de travail, avait déchargé un collègue de travailler sans en informer quiconque, de sorte qu'aucune prestation n'avait été effectuée durant la nuit du 1^{er} mai 2016. En sa qualité de chef d'équipe, il lui aurait, au contraire, appartenu d'aviser ses supérieurs hiérarchiques à l'effet de dépêcher un autre ouvrier sur les lieux.

La Cour constate que suivant les termes univoques du message que A a envoyé à sa supérieure hiérarchique selon lesquels « *(...) je lui est dit de ne pas travailler donc vos trains n'ont pas était fait !* », que A a instruit un ouvrier de ne pas accomplir son travail.

Force est de constater que ce message, outre son ton déplacé, s'inscrit également dans le contexte d'un mécontentement grandissant de A face aux plannings établis par ses employeurs.

La Cour relève finalement que ces messages ont eu lieu deux jours après que le client S3 avait adressé une réclamation écrite à la société S1 se plaignant du fait que l'équipe de nettoyage « *qui utilise le 1^{er} étage du bâtiment PH laisse ouverts les fenêtres du bâtiment* », que « *le WC en question était dans un état insalubre (dégueulasse et cigarettes)* » et que « *l'équipe de nettoyage fume à l'intérieur de l'immeuble* ». Cette réclamation quant à l'état des locaux utilisés par l'équipe de nettoyage laisse encore apparaître l'attitude désinvolte de A, auquel il appartenait en tant que chef d'équipe de prendre les mesures nécessaires pour y remédier, ou

d'en aviser le cas échéant ses supérieurs hiérarchiques, même s'il n'était pas lui-même fumeur.

Il découle des considérations qui précèdent et sans qu'il n'y ait lieu d'examiner plus avant les reproches tirés des non-respects répétés par A de son horaire de travail, que les faits ci-avant examinés ont nécessairement ébranlé la confiance que l'employeur doit avoir dans son salarié et dans sa collaboration future, ce à plus forte raison qu'il s'agissait de l'un de ses chefs d'équipe.

Au vu de la gravité des faits en cause, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement avec préavis justifié et déclaré non fondées les demandes en indemnisation de A.

Il suit des développements qui précèdent qu'il y a encore lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré non fondé le recours de l'ETAT dirigé contre la société S1 en remboursement des indemnités de chômage avancées au salarié.

Eu égard à l'issue du litige c'est à bon droit que le tribunal du travail a débouté A de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure et qu'il a alloué à la société S1 une indemnité de procédure de 500 euros.

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

Comme il serait par contre inéquitable de laisser à charge de la société S1 l'entière des frais par elle exposés et non compris dans les dépens, il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 800 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 les appels principal et incident ;

les dit non fondés ;

partant **confirme** le jugement entrepris ;

dit non fondée la demande de A en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

dit fondée la demande de la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l. sur base de l'article 240 du NCPC ;

partant, condamne A à payer à la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l. une indemnité de procédure de 800 euros.

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de la société ALLEN & OVERY s.e.c.s. et de Maître Franca ALLEGRA qui la demandent 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.