

Arrêt N° 106/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du douze juillet deux mille dix-huit.

Numéro 44584 du rôle

Composition:

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

Entre :

la société à responsabilité limitée S1 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 Carlos CALVO de
Luxembourg du 6 janvier 2017,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Frédéric FRABETTI, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

A, demeurant à F-(...),

intimé aux fins du susdit exploit CALVO,

appelant par incident,

comparant par Maître Tom BEREND, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 19 juin 2018.

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

A a été au service de la société à responsabilité limitée S1 en qualité de monteur-finiisseur de chaussures suivant contrat de travail à durée indéterminée du 2 avril 2013.

Par lettre remise en mains propres le 15 juillet 2014, A a été licencié avec effet immédiat en raison de différentes fautes graves commises tenant notamment au transport d'outillage à des fins d'exercice d'un travail au noir, à des refus d'ordre, des fautes dans l'exécution de son travail, au vol de matières premières et à une introduction dans la cour du domicile privé du gérant de la société.

Par requête du 10 juin 2015, A a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer, du chef de son licenciement qu'il qualifia d'abusif, différents montants plus amplement spécifiés dans la prédite requête. Il demanda également une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A l'audience des plaidoiries, A contesta tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

La société S1 conclut au caractère régulier du licenciement et insista sur le caractère répété de certains reproches. En ordre subsidiaire, elle formula une offre de preuve par témoins. Elle contesta tous les montants réclamés et conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Par jugement du 11 novembre 2015, le tribunal du travail a :

- déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé le 15 juillet 2014 à l'encontre de A,
- déclaré fondée la demande de A en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis pour un montant de 6.323 euros,
- déclaré fondée la demande de A en réparation de son préjudice matériel pour un montant de 3.108,91 euros,
- déclaré fondée la demande de A en réparation de son préjudice moral pour un montant de 1.000 euros,
- déclaré non fondée la demande de A en paiement d'un arriéré de salaire de 214,36 euros,

- partant, a condamné la société S1 à payer à A la somme totale de 10.431,91 euros, avec les intérêts légaux à partir du 10 juin 2015, jour de la demande en justice, jusqu'à solde avec majoration du taux d'intérêt de l'intérêt légal de trois points à partir de l'expiration d'un délai de trois mois qui suit la notification du jugement,
- dit qu'il n'y pas lieu à exécution provisoire de ladite condamnation,
- déclaré fondée la demande de A en obtention d'une indemnité de procédure de 500 euros,
- partant, a condamné la société S1 à payer à A la somme de 500 euros sur base de l'article 240 du NCPC,
- déclaré non fondée la demande de la société S1 en obtention d'une indemnité de procédure.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a examiné point par point les différents reproches énoncés dans la lettre de licenciement pour arriver à la conclusion que tous les motifs, à l'exception du dernier reproche manquaient de précision, et que le dernier motif, bien que précis, n'était cependant pas établi.

En ce qui concerne l'indemnisation du préjudice matériel, le tribunal a retenu une période de référence de quatre mois, a constaté que les deux premiers mois étaient couverts par les indemnités de chômage perçues par A et a fixé sa perte de revenus pour les deux derniers mois.

De ce jugement lui notifié le 30 novembre 2016, la société S1 a régulièrement interjeté appel suivant exploit d'huissier du 6 janvier 2017.

L'appelante conclut, par réformation, à voir dire que le licenciement du 15 juillet 2014 était fondé et justifié, partant à voir débouter l'intimé de toutes ses revendications financières. Elle demande également une indemnité de procédure de 2.500 euros.

A interjette appel incident du jugement en ce qui concerne sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi. Il demande par réformation, à voir fixer la période de référence à six mois et à ne pas déduire l'indemnité compensatoire du montant des dommages et intérêts. Il demande partant à voir fixer son préjudice matériel à 9.431,91 euros. Il demande également une indemnité de procédure de 3.500 euros.

- **Quant à la précision des motifs du licenciement :**

Au soutien de son appel, la société S1 fait valoir que, contrairement à l'analyse des premiers juges, la précision des motifs du licenciement est avérée, alors que la lettre de licenciement indiquerait non seulement les dates et circonstances dans lesquelles les transports d'outillage par le salarié ont eu lieu, même s'il s'agit de ses outils personnels, pour effectuer un travail au noir, mais aussi les dates des différents refus de travail, les cas d'exécution non conformes des commandes, ainsi que la date à partir de laquelle il est reproché au salarié d'avoir volé des matières premières appartenant à son employeur.

Par ailleurs, le procès-verbal, joint à la lettre de licenciement, détaillerait également les agissements fautifs de l'intimé en les illustrant via des photographies.

A, de son côté, conclut à la confirmation du jugement entrepris quant au caractère imprécis des motifs du licenciement, à l'exception du dernier motif pour lequel il demande également de retenir son caractère imprécis.

Contrairement aux dires de l'appelante, aucun procès-verbal n'aurait été joint à la lettre de licenciement, respectivement ne lui aurait été remis. Il n'aurait reçu qu'une « mise en garde » du 16 juin 2014 « *complètement* » incompréhensible.

Il y a lieu d'abord de rappeler que les motifs du licenciement doivent être suffisamment précis pour permettre au salarié et aux juridictions du travail d'en connaître la nature exacte, pour permettre au salarié de juger en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice. La précision doit être de nature à empêcher l'employeur d'invoquer à posteriori des motifs différents de ceux indiqués dans son courrier de congédiement et finalement elle doit permettre au juge d'apprécier la gravité de la ou des fautes commises par le salarié.

En l'espèce, les motifs libellés dans la lettre de licenciement sont regroupés en plusieurs catégories.

- Transport d'outillage et travail au noir:

A conteste la précision du motif lié à un prétendu travail au noir en faisant valoir qu'il ne repose que sur une simple déduction de l'employeur et que la lettre de licenciement ne permet pas de comprendre en quoi le fait de ramener quelques outils de travail à la maison serait constitutif d'un travail au noir.

La Cour constate que dans la lettre de licenciement, il est reproché à A d'avoir, le samedi 15 juin 2014, déménagé son outillage de son lieu de travail, sans aucune raison valable ou autorisation ; que ces déménagements d'outillage ont eu lieu

toutes les semaines depuis le 15 juin 2014 et que cela s'était déjà produit le samedi 11 janvier 2014.

La lettre de licenciement indique encore que le fait par A de transporter son outillage en dehors de son lieu de travail pendant le congé de fin de semaine, démontre son besoin d'en disposer personnellement afin de pouvoir travailler au noir ce qui serait contraire à l'article 12 de son contrat de travail.

La lettre de licenciement indique également qu'une copie du procès-verbal de constat d'huissier de justice du 20 juin 2014 a été remise en mains propres à A et signée par lui et que A s'est permis de l'afficher sur son lieu de travail en y indiquant ce qu'il conteste et en cachant sa signature.

La lettre de licenciement indique enfin pour quelles raisons, l'employeur est d'avis que ces agissements sont à considérer comme motifs graves justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Indépendamment de la question de savoir si le procès-verbal de l'huissier de justice Luc Konsbruck du 20 juin 2014 était annexé à la lettre de licenciement, respectivement si A avait déjà pris connaissance de son existence au moment de la visite de l'huissier de justice, la Cour constate que les faits lui reprochés sont décrits avec suffisamment de précision et que A n'a pu s'y méprendre.

- Refus de travail:

Concernant le motif lié au refus de travail, A fait valoir que la lettre de licenciement manque de précision quant au travail qui lui aurait été confié, les instructions qui lui auraient été données et de quelle manière il aurait refusé d'exécuter ce travail. La confusion serait accentuée par le fait que les dates invoquées dans la lettre de licenciement ne coïncideraient pas avec celles figurant dans les attestations testimoniales.

La Cour relève que dans la lettre de licenciement, l'employeur cite différents exemples en indiquant les dates à partir desquelles A a refusé d'exécuter certaines tâches précises, tâches qu'il aurait, dans le passé, toujours exécutées.

Il en appert que A n'a pas pu se méprendre sur ces faits lui reprochés. Il ne saurait pas non plus, sous couvert de l'imprécision des motifs en cause, critiquer leur caractère justifié ou non. Une éventuelle non-concordance des dates de refus de travail indiquées dans la lettre de licenciement avec celles mentionnées dans les attestations ne saurait pas non plus influencer sur l'appréciation du caractère précis des motifs indiqués.

- Fautes dans l'exécution du travail :

A conteste le caractère précis du motif de licenciement en faisant valoir que l'employeur citerait quelques exemples dans la lettre de licenciement sans lui permettre pour autant de comprendre exactement pour quels clients et quel travail n'aurait pas été correctement effectué.

La Cour constate que l'employeur reproche à son salarié différents faits dans l'exécution de son travail.

Il lui est d'abord reproché que depuis quatre semaines, le travail n'est plus effectué dans les règles de l'art, « *puisque vous refusez d'utiliser le matériel mis à votre disposition* ». Il lui est en outre reproché de critiquer les machines neuves mises à sa disposition sans aucune raison valable.

Force est de constater le caractère imprécis du motif en question.

Concernant les reproches visant plus particulièrement les fautes commises par le salarié en relation avec des finitions à refaire, le caractère inexploitable de la coupe en cuir et la non-dénonciation du manquement de matières premières, à l'exception des commandes des clients B, C et D, sont également libellés de façon trop vagues et ne permettent pas au salarié de comprendre à quels faits précis ils se rapportent et d'en rapporter le cas échéant la contre-preuve.

Les autres motifs restants, notamment les faits par A de ne plus avoir établi depuis la semaine 16 les bordereaux de livraison de son travail, d'avoir recherché le samedi 5 juillet 2014 le code d'accès au digit-code de la société au lieu de travailler, d'avoir refusé, depuis mars 2014, de sortir et de rentrer les poubelles extérieures de la société, de ne plus avoir sorti quotidiennement le panneau publicitaire de la société, de s'être absenté de son poste de travail, depuis la semaine 27, au moins toutes les heures en escaladant la fenêtre de l'atelier pour ne pas être vu et pour aller fumer et de ne pas avoir veillé lors de son départ du travail le 18 juin 2014 à la mise sous surveillance correcte du cabinet sont décrits avec la précision suffisante de façon à ce que A n'a pu s'y méprendre.

- Vol :

A demande encore d'écarter le motif relatif au prétendu vol, alors que le fait lui reproché serait clairement postérieur au licenciement.

En l'espèce, il résulte de la lettre de licenciement qu'il est reproché à A d'avoir volé des matières premières appartenant à son employeur depuis le 21 juin 2014, de sorte que le motif tel qu'énoncé dans la lettre de licenciement est précis et ne saurait être écarté.

Il en est autrement pour le fait qui se serait produit le 15 juillet 2014 après la remise en mains propres de la lettre de licenciement à A, notamment d'avoir, en passant dans le couloir de sortie du magasin, emporté trois pieds-maquettes de modèles de chaussures sur mesure, deux pieds en vernis noir et un pied en lézard brun, pendant que l'huissier de justice était encore sur place, au fond de l'atelier. Dans la mesure où ce fait est postérieur au licenciement, il ne saurait en effet être pris en considération pour fonder le licenciement.

- Le fait du 7 juin 2014 :

A soutient que ce motif est encore imprécis dans la mesure où il serait impossible de comprendre en quoi le fait de rentrer dans la cour du domicile privé du gérant de la société aurait pu être interprété par ce dernier comme une menace.

Sous ce point, il est reproché à A de s'être permis de rentrer le 7 juin 2014, en fin de journée, dans la cour du domicile privé du gérant de la société, sis au no (...) à Remich, afin de vérifier si c'était bien son domicile et de « visuellement » inspecter le contenu de son garage, ce que ce dernier a interprété comme menace de la part du salarié à son égard et à l'égard des membres de sa famille.

Force est de constater que ce motif en relation avec une prétendue violation de domicile du gérant, interprétée par ce dernier comme une menace à son égard et à l'égard de sa famille, manque de précision quant aux circonstances de fait à la base du reproche.

- Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement :

Pour établir le bien-fondé des motifs du licenciement, la société S1 se réfère aux procès-verbaux de l'huissier de justice des 20 juin 2014 et 22 août 2014, à sa lettre d'avertissement du 16 juin 2014 et aux attestations testimoniales de T1, T2, T3 et T4.

En ordre subsidiaire, elle offre de prouver par témoins le bien-fondé des différents motifs du licenciement.

A résiste en faisant valoir que les témoignages versés au dossier ne confirment pas les motifs tel qu'invoqués, respectivement ne permettraient pas de conclure à l'existence d'une faute grave. Ainsi, aucun témoin ne confirmerait que la tâche d'aller déposer et chercher le travail auprès de la société « S2 » à Thionville lui était réservée, ni qu'il aurait refusé de faire le travail mais plutôt qu'il aurait exprimé le souhait qu'il ne voulait plus le faire, suite à quoi ses collègues de travail auraient

accepté de le faire pendant plusieurs mois. Il en serait de même de son prétendu refus de décharger le travail hebdomadaire ou encore du prétendu refus d'ouvrir la porte aux clients. En tant que monteur-finiisseur de chaussures, il ne lui aurait pas appartenu d'assurer l'accueil de patients pour la pédicure médicale. Les attestations testimoniales seraient encore trop vagues pour établir des fautes commises dans l'exécution de son travail. Finalement, aucune preuve ne serait rapportée quant à l'exercice d'un prétendu travail au noir.

Il y a lieu d'abord de relever que les attestations testimoniales versées en cause ne seront prises en considération que pour autant qu'elles sont en rapport avec les faits ci-avant retenus comme étant précis.

La Cour relève ensuite que si T4, cordonnier et salarié auprès de la société « S2 », a attesté que les chaussures finies n'étaient pas conformes à la fiche de travail demandée (couleur, finition, etc), ses déclarations sont cependant trop générales pour pouvoir apprécier l'insuffisance professionnelle dans le chef de A.

Il résulte par contre des déclarations de T2, pédicure médicale et salariée auprès de la société S1, qu'à partir d'avril 2014, et après que A avait demandé et reçu une augmentation de salaire qu'il estima cependant insuffisante *« refusait beaucoup des choses qui concernait son travail et qu'il exécutait avant. Il devait passer les matins chercher son travail à S2 à Thionville qui était de passage sur son chemin de travail à S1 à Frisange, après c'est ma collègue et moi qui allons chercher son travail et quant on arrivait à S1, il refusait encore de décharger les lourds cartons de la voiture. C'est là qu'on a vu qu'il laissait la porte du magasin fermée à clé et n'allumait plus les lumières, pour faire croire à la clientèle que c'était fermé. Il ne sortait plus le panneau publicitaire et répondait plus au téléphone en disant : C'est pas mon travail !!! »*.

T3, podo-orthésiste, également salariée auprès de la société S1, a confirmé les dires de sa collègue de travail. Elle a encore confirmé que depuis juin/juillet 2014, A ne participait plus au nettoyage complet du cabinet et ne voulait plus non plus sortir les poubelles.

D'après les auteurs des attestations testimoniales, A n'exécutait plus non plus depuis mars 2014, certains petits travaux sur les chaussures achetées par les clients, tels que rehausser un talon ou rallonger une bride.

C'est à tort que A se prévaut d'une non-concordance entre les dates des refus indiquées dans la lettre de licenciement et celles relatées par les auteurs des attestations testimoniales, alors qu'il se dégage de leurs déclarations que les refus de travail de A ont débuté en mars/avril 2014 et ont perduré en juin/juillet 2014 jusqu'au jour de son licenciement.

Il résulte encore des déclarations concordantes des auteurs des attestations testimoniales que l'attitude négative de leur collègue de travail constituait clairement un refus de travail par ce dernier d'un certain nombre de tâches qu'il avait toujours exécutées par le passé et pour lesquelles il n'avait aucune raison sérieuse de ne plus les exécuter. Contrairement à ses contestations, il résulte de l'article premier du contrat de travail que « *le salarié pourra être accessoirement appelé à d'autres fonctions et prestations périphériques dans l'entreprise de l'employeur* ».

Le refus d'exécuter de A un certain nombre de ces tâches accessoires à son travail n'était dès lors pas justifié, ce à plus forte raison qu'il les avait toujours exécutées par le passé.

T2 et T3 ont encore confirmé les autres faits ci-avant retenus au titre de motifs précis de licenciement, tels que l'escalade par A de la fenêtre pour passer inaperçu et aller fumer à l'extérieur et la recherche du digit-code de la société, malgré le fait qu'à partir du 16 juin 2014 il ne disposait plus des clés pour rentrer dans l'immeuble.

En ce qui concerne finalement les transports d'outillage, le vol de matières premières et le travail au noir, A conteste tout reproche lié à un prétendu travail au noir en faisant valoir qu'il ne repose que sur une simple déduction de l'employeur du fait qu'il ramenait ses outils de travail personnels à son domicile.

L'article 12 du contrat de travail stipule que « *pendant la durée du contrat, le salarié renoncera à exercer toute activité professionnelle complémentaire à celle régie par le présent contrat sauf accord préalable écrit de l'employeur* ».

T1 a relaté que le samedi 11 janvier 2014, en fin de journée, une tierce personne, étrangère à la société, s'était présentée avec une camionnette de couleur rouge pour aider A à déménager du matériel, outillage et matières premières et les charger dans la camionnette. Selon le témoin, ce transfert avait eu lieu sans raison apparente et sans que l'employeur en eût été informé. Il a ajouté que tout fut de nouveau réinstallé le dimanche, 12 janvier 2014.

Il résulte du procès-verbal de constat d'huissier du 20 juin 2014 et de la lettre de mise en garde du 16 juin 2014, qu'en date du 16 juin 2014 le poste de travail de A était de nouveau vide.

T2 a encore confirmé que tous les samedis soirs, elle voyait que A prenait des outils et partait avec un seau comprenant : marteau, clous, morceaux de cuirs, pince à monter, talons de caoutchouc et agrafeuse à cuir.

Si, conformément à ses conclusions, A ne saurait être critiqué pour emmener à la maison ses propres outils de travail, il en va autrement des matières premières qu'il a emportées, telles que des morceaux de cuir, des talons et caoutchouc qui servent à confectionner et/ou réparer des chaussures et qui appartenaient à son employeur.

S'il est encore exact qu'aucun témoin n'a pu faire des constatations quant à la nature exacte des travaux effectués par A en dehors de son lieu de travail, - services d'amis ou travail au noir -, force est cependant de constater que les transports d'outillage et de matières premières ont perduré au-delà du 15 juin 2014 et ce, nonobstant un avertissement écrit de l'employeur du 16 juin 2014 au sujet des faits qui s'étaient produits le 12 janvier 2014 et le 15 juin 2016 et, nonobstant encore le constat d'huissier du 20 juin 2014 ayant constaté le 18 juin 2014 que le poste de travail de A était vide et qu'au moment où A arrivait à son travail, l'employeur lui avait demandé la remise du badge d'accès et des clés d'entrée du cabinet ce qui, d'après T3, avait incité A à afficher, à partir du 20 juin 2014, le procès-verbal d'huissier sur son lieu de travail avec des « *gribouillis et commentaires concernant le litige employé/employeur* ». Selon T3, « *tout cela nous mettait un peu mal à l'aise avec ma collègue, car témoins malgré nous d'un conflit qui n'était pas le nôtre* ».

Il suit des considérations qui précèdent et sans qu'il n'y ait lieu de procéder à une mesure d'instruction supplémentaire, que les motifs graves à la base du licenciement sont établis à suffisance de droit. Compte tenu encore de leur caractère répétitif et de l'attitude désinvolte et incorrigible du salarié, il y a lieu de conclure que le maintien de la relation de travail entre parties était définitivement compromise.

Le licenciement avec effet immédiat intervenu le 15 juillet 2014 de A est partant à déclarer justifié.

Il en suit que la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral ne sont pas fondées.

Il y a lieu partant de réformer en ce sens le jugement entrepris.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de A en paiement d'une indemnité de procédure est non fondée, de sorte qu'il y a lieu de réformer encore sur ce point le jugement entrepris.

Pour le même motif, la demande de A en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas non plus fondée.

La société S1 ne justifiant pas l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est également pas fondée.

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 ;

dit l'appel incident non fondé ;

dit l'appel principal fondé ;

par réformation :

dit que le licenciement avec effet immédiat du 15 juillet 2014 de A est justifié ;

partant, dit non fondées les demandes de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral ;

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

dit non fondées les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction des dépens de l'appel au profit de Maître Frédéric FRABETTI 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.