

Arrêt N° 38/19 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-et-un mars deux mille dix-neuf.

Numéro CAL-2018-00390 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à F-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Laura GEIGER,
en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 6 avril
2018,

comparant par Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

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

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparant par Maître Cathy ARENDT, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 11 décembre 2018.

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

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Luxembourg en date du 7 mars 2017, A a fait convoquer la société anonyme S1 SA (ci-après la société S1) aux fins d'y voir déclarer irrégulier et abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 15 février 2016 et pour s'y voir condamner au paiement des montants suivants :

- | | |
|----------------------|--------------|
| - préjudice matériel | 17.000 euros |
| - préjudice moral | 8.000 euros |

avec les intérêts légaux à partir de son licenciement, sinon depuis la demande en justice, jusqu'à solde.

Il réclame de même une indemnité de procédure de 1.500 euros et l'exécution provisoire du jugement.

A fit valoir avoir été engagé par contrat de travail à durée déterminée du 5 juin 2013, prolongé par avenant du 30 septembre 2013, par la société S1, en qualité de collaborateur polyvalent. Par un nouvel avenant du 23 décembre 2013, le contrat de travail à durée déterminée a été converti en contrat de travail à durée indéterminée, avec effet au 1^{er} janvier 2014, pour une durée hebdomadaire de travail de 25 heures.

Par courrier recommandé et envoi DHL, tous deux du 10 février 2016, A a été convoqué par la société S1 à un entretien préalable au licenciement. Par courrier recommandé du 15 février 2016, il s'est vu notifier son licenciement avec effet immédiat, au motif qu'il aurait menacé de violences physiques son directeur de restaurant, Monsieur B, en date du 8 février 2016, vers 16.45 heures, sur son lieu de travail. Il aurait de même commis des violences sur le matériel du bar, les tables en salle et en devanture du restaurant, le tout en présence de clients.

Par lettre recommandée de son mandataire du 13 mai 2016, A contesta son licenciement ; il indiqua qu'il était intervenu en période de protection spéciale en cas de maladie.

Il contesta une prétendue mise à pied intervenue le 8 février 2016 à 17.00 heures ainsi que la précision, la réalité et la gravité des faits lui reprochés, pour conclure au caractère abusif de son congédiement.

À l'audience du 18 janvier 2018, A a expliqué qu'il aurait été licencié oralement en date du 8 février 2016 et il a demandé, à titre subsidiaire, à voir déclarer le licenciement irrégulier en la forme et à voir condamner la société S1 à lui payer à ce titre une indemnité correspondant à un mois de salaire.

La partie défenderesse a contesté tout licenciement oral : il se serait agi d'une mise à pied. Elle a demandé à voir déclarer la demande subsidiaire irrecevable.

Par jugement du 9 février 2018, le tribunal du travail a :

- déclaré irrecevable la demande de A au titre de licenciement irrégulier;
- déclaré la demande de A recevable pour le surplus ;
- déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat du 15 février 2016 ;
- débouté A de sa demande en indemnisation de ses préjudices matériel et moral ;
- condamné A à payer à la société S1 une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile;
- débouté A de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et condamné A aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a d'abord considéré, qu'à défaut par A de rapporter la preuve qu'un licenciement oral est intervenu le 8 février 2016, il échet de retenir que A a été mis à pied avec effet immédiat le 8 février 2016. Ensuite, le tribunal, après avoir minutieusement examiné le déroulement dans le temps des faits ainsi que le moment exact de l'envoi et de la réception des différents courriers et certificats, a retenu que A n'a pas établi l'information de son ancien employeur le premier jour de son incapacité de travail, ni que ce dernier était en possession du certificat médical lors de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement. Par application des dispositions de l'article L.121-6 (4) du code du travail, l'employeur était en droit de procéder au licenciement.

Le tribunal a conclu que, même à défaut d'indication de la terminologie exacte des menaces proférées, A ne pouvait se méprendre quant aux faits lui reprochés ; la motivation du licenciement répond par conséquent aux critères de précision requis.

Le tribunal a finalement reconnu la réalité et la gravité des motifs invoqués, pour conclure au caractère justifié du licenciement avec effet immédiat intervenu le 15 février 2016. En conséquence, les demandes indemnitaires de A ont été rejetées.

Sa demande en indemnisation pour licenciement irrégulier a été déclarée irrecevable, par application du principe d'immutabilité du litige.

De ce jugement lui notifié le 12 février 2018, A a régulièrement relevé appel par exploit d'huissier du 6 avril 2018.

L'appelant demande, par réformation du jugement entrepris :

- de déclarer abusif le licenciement intervenu le 15 février 2016 ;
- de condamner la société anonyme S1 à lui payer les montants suivants, avec les intérêts légaux depuis « *leur échéance respective* », sinon à partir de la requête introductive :
 - préjudice matériel (10 mois de salaire) 18.567 euros
 - préjudice moral 8.000 euros
- à titre subsidiaire, de dire le licenciement irrégulier et condamner l'employeur au paiement d'un mois de salaire, soit au montant de 1.856,70 euros ;
- de condamner la société anonyme S1 SA à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- de condamner la société anonyme S1 SA aux frais et dépens des deux instances.

L'appelant fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir pris en considération :

- qu'il a été licencié oralement en date du 8 février 2016, par B,
- qu'il a valablement informé son employeur de son incapacité de travail, dès le 8 février 2016 à 17.31 heures, par l'envoi d'un texto à C,
- que cette information a fait courir une période de protection de trois jours, couvrant la période du 9 au 12 février 2016, rendant abusif le licenciement intervenu, qui a commencé par l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable en date du 10 février 2016,
- qu'il a envoyé, dans les délais, son certificat médical à l'employeur, à savoir le 9 février à 10.57 heures,
- qu'il a contesté toute mise à pied en date du 8 février 2016 et que même si une telle mise à pied avait été prononcée, la survenance de sa maladie aurait dû suspendre le délai de huit jours endéans lequel le licenciement aurait normalement été prononcé,
- qu'en l'absence d'indication du contexte, du type de menace physique de l'heure des violences ou encore du type de violence, les motifs du licenciement seraient imprécis,
- que les motifs du licenciement ne sont ni réels ni sérieux, en l'absence d'éléments tangibles les appuyant,

- que le licenciement prononcé constitue un abus de droit, pour ne pas avoir reporté la date de l'entretien préalable, suite à son message électronique du 11 février 2016,
- que le licenciement est irrégulier, pour ne pas avoir respecté les formes requises par la loi,
- les montants des dommages matériels et moraux demandés.

L'intimée conclut à la confirmation pure et simple du jugement déféré et réfute l'existence tant d'un licenciement oral que d'un abus de droit.

À titre subsidiaire, la société S1 conteste les demandes indemnitaires de A tant en leur principe, qu'en leur quantum.

À titre plus subsidiaire, la société S1 demande d'enjoindre à A de verser un relevé d'affiliation du Centre Commun de la Sécurité Sociale couvrant la période depuis son licenciement jusqu'au 2 mai 2017.

En tout état de cause, la société S1 demande acte qu'elle offre de prouver par témoins les motifs du licenciement prononcé le 15 février 2016 et elle réclame une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

*** Quant aux licenciement oral allégué en date du 8 février 2016**

Il est constant en cause qu'en date du 16 mars 2014, un avenant au contrat de travail a été signé entre parties, par lequel l'employeur était habilité à muter le salarié d'un service à l'autre ou de l'affecter à l'un quelconque des restaurants exploités par l'employeur, sans préavis et à tout moment.

En date du 8 février 2016, B, le gérant du restaurant exploité par l'employeur à la Z, a informé A qu'il allait être muté dans un autre restaurant de la société S1 que celui dans lequel il travaillait jusqu'alors à Luxembourg-ville. A a exprimé son mécontentement, respectivement est sorti de ses gonds, de telle sorte qu'B et C, assistante-gérante, ont déposé plainte auprès de la Police, en date du 10 février 2016, pour menaces et injures.

Il incombe à A, qui allègue avoir été licencié oralement à cette occasion, d'en rapporter la preuve, surtout en présence des contestations de l'employeur. Pour ce faire, il se base sur le procès-verbal dressé le 10 février 2016 par la Police, circonscription régionale Luxembourg, CP Ville Haute sous le numéro 171/2016 et notamment la déclaration de C. Cette dernière a déclaré « Il (A) m'a dit qu'il allait tuer B. Je vais le niquer ce fils de pute. Il s'est beaucoup énervé devant les clients du restaurant. C'est alors que B a dit qu'il devait tout de suite quitter les lieux, autrement il allait appeler la police. B lui a dit qu'il était renvoyé ».

Si la dernière phrase pouvait prêter à confusion, elle est cependant à remettre dans le contexte d'une réaction brusque et agressive de A à l'annonce de sa mutation dans un autre restaurant. Cette phrase est encore à lire avec les déclarations des témoins de la scène, dont celle de A lui-même, lors de leur audition par la Police.

En effet, B a essayé de calmer la situation, en demandant à A de sortir du restaurant, ce que C déclare avec ses mots. Elle a retenu qu'B a demandé à A de partir et qu'il l'a « renvoyé » des lieux.

D'ailleurs, A indique lui-même, lors de son audition devant la Police, en date du 23 février 2016 « *Il m'a dit qu'il avait rendez-vous avec le superviseur et que je serais soit muté, soit viré. J'ai parlé avec mon patron, car je voulais savoir la raison. J'ai gueulé un peu avec lui et après je suis parti* ». Dans les jours qui ont suivi les faits, A explique donc auprès de la Police, qu'il est parti volontairement et non pas qu'il a été licencié oralement. La version du licenciement oral apparaît pour la première fois lors des plaidoiries devant les juges du tribunal du travail. Il n'en est pas question lorsqu'il va voir un médecin pour se mettre en maladie, ni après la réception des lettres de convocation à l'entretien préalable et de licenciement, ni encore dans la lettre de contestation du licenciement du 13 mai 2016.

Quant aux témoins, T1 a relaté : « *Monsieur B a répondu : tu vas sortir ou j'appelle la Police. Alors il a pris ses affaires et est sorti* ». T2 a rédigé ce qui suit, dans son attestation testimoniale du 10 février 2016 : « *Mr B lui a demandé de quitter le restaurant et devant son refus il lui a signalé que si il ne partait pas, il allait appeler la police* ». Dans son attestation du 9 février 2016, C écrit : « *M. B lui a alors exigé de partir du restaurant ou sinon, il appelait la police.* »

De l'ensemble de ces déclarations, il ne ressort pas que A a été licencié oralement en date du 8 février 2016, mais qu'il a été mis à pied.

*** Quant à la protection en cas d'incapacité de travail pour maladie, prévue par l'article L.121-6 du code du travail**

C'est à bon escient et pour des motifs que la Cour reprend pour les faire siens que le tribunal du travail a jugé :

- qu'il appartient à A d'établir, devant les contestations de son employeur, que ce dernier a été dûment averti de sa maladie avant l'envoi par lui de la convocation à l'entretien préalable, à savoir avant le 10 février 2016 ;
- qu'à défaut pour A de prouver que la société S1 SA a été informée oralement le 9 février 2016 de son incapacité et qu'elle a été en possession du certificat médical dès le 10 février 2016, l'employeur était autorisé à débiter la procédure de licenciement par la notification de la convocation à l'entretien préalable, et, par la

suite, à procéder au licenciement subséquent du 15 février 2016, conformément à l'exception de l'article L.121-6 (4) alinéa 2 du code du travail, en vertu duquel les dispositions protectrices du paragraphe (3) de l'article L.121-6 ne sont pas applicables après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

La Cour précise que même en instance d'appel, aucune pièce n'est versée quant à l'information de l'employeur le 9 février 2016 ; le sms envoyé par A le 8 février 2016 à 17.31 sur le téléphone de sa collègue, C, « *Jsuis chez le médecin la c maladie direct* » ne vaut pas information de son employeur, parce qu'il ne s'agit que d'une simple assertion, beaucoup trop vague.

Il en est de même pour la preuve de la possession du certificat médical par l'employeur en date du 10 février 2016 : A se limite à verser un récépissé de dépôt d'un envoi, en date du 9 février 2016 à 10.57.35 heures, à l'attention de S1 SA, sans accusé de réception et sans preuve de la teneur du courrier.

Au vu de ce qui précède, la Cour conclut que A ne bénéficiait pas de la protection spéciale en cas d'incapacité de travail et que son licenciement n'est pas abusif de ce chef.

La partie intimée ayant respecté la procédure, aucun abus de droit ne peut être retenu à son encontre.

*** Quant à la précision des motifs**

La lettre de licenciement du 15 février 2016 indique comme motivation les faits suivants : « *Menace de violence physique proférée le 08.02.2016 à 16.45 envers notre directeur de restaurant, Monsieur B, au (...).*

Violence sur le matériel de notre bar, violence sur des tables en salle et en devanture du restaurant Z.

Ces faits de violence sont d'autant plus graves qu'ils se sont produits en présence de clients ».

Conformément à l'article L.124-10 (1) et (2) du code du travail, le licenciement avec effet immédiat exige un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié, de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

L'énoncé de ce(s) fait(s) ou de cette(s) faute(s) d'une particulière gravité dans le chef du salarié doit(vent) être suffisamment précis pour permettre non seulement aux juges de contrôler si les faits débattus devant eux correspondent à ceux invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement, mais aussi pour permettre au salarié de reconnaître les faits lui reprochés, de les identifier, de prendre position à leur égard et de rapporter, le cas échéant la preuve de leur fausseté.

C'est à bon droit que la juridiction de première instance a retenu que les menaces de violence physique proférées par A en date du 8 février 2016, à 16.45 heures, envers le directeur du restaurant, au 13, Z, ainsi que les violences exercées sur le matériel du bar, les tables en salle et en devanture, répondent à ce critère de précision. L'appelant ne pouvait se méprendre sur la nature des faits lui reprochés.

*** Quant au caractère réel, sérieux et grave des motifs**

A fait valoir que la société S1 n'apporte aucun élément tangible permettant d'appuyer la réalité et le sérieux de ces menaces et violences. Il rappelle qu'il entretenait une relation intime avec C, sa supérieure hiérarchique au sein du restaurant, relation toutefois interdite par l'employeur, pour exister entre collègues travaillant sur le même site. Le 8 février 2016, il a été convoqué dans le bureau du gérant, B, afin d'être, selon lui, sanctionné. Il insiste sur le fait qu'à l'époque il était âgé de 23 ans et amoureux de sa supérieure. Il aurait « *disjoncté* » suite à son entretien avec B et il estime que « *l'intimée est responsable de l'incident qui est survenu puisque celui-ci n'était qu'une réaction à une décision injuste prise par la direction sans aucun lien avec la qualité de son travail ou son comportement envers ses collègues* ».

De ce qui précède, la Cour déduit qu'il ne conteste pas la réalité des motifs, puisqu'il admet avoir « disjoncté », mais il conteste uniquement leur gravité.

L'offre de preuve par témoins formulée par la société S1 est partant superfétatoire.

Pour pouvoir justifier un licenciement privant le salarié de toutes les indemnités légales prévues en cas de résiliation du contrat de travail avec préavis, la ou les fautes qui lui sont reprochées doivent être de nature à rendre immédiatement et irrévocablement impossible le maintien de la relation de travail dans la mesure où elles sont de nature à rompre la confiance que l'employeur doit avoir en son salarié.

En l'espèce, le comportement agressif, violent et injurieux de A, suite à une réunion de travail lors de laquelle une mutation du lieu de travail lui est annoncée, parce qu'il a transgressé les règles internes de l'entreprise durant plusieurs mois, mutation expressément prévue dans un avenant au contrat de travail entre parties, est de nature à ébranler toute confiance de l'employeur en son salarié. C'est d'autant plus vrai que ces faits graves dénotent une attitude irrespectueuse à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques et du matériel appartenant à son employeur ; ils sont aggravés par la présence de clients dans le restaurant.

La Cour fait sienne la motivation retenue par la juridiction du premier degré pour déclarer les reproches réels et suffisamment graves.

Le jugement entrepris est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement avec effet immédiat de A fondé et justifié.

Le jugement est également à confirmer en ce qu'il a déclaré en conséquence les demandes indemnitaires de A non fondées.

*** Quant à l'« irrégularité du licenciement »**

A formule cette demande à titre subsidiaire, sur base de l'article L.124-12 (3) du code du travail, à hauteur de 1.856,70 euros, sans aucune autre explication.

D'après le susdit article : *« La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ».*

Aucune irrégularité formelle n'ayant été constatée, cette demande subsidiaire de A n'est pas fondée.

*** Quant aux indemnités de procédure**

A demande une indemnité de procédure pour chacune des deux instances et la société S1 réclame une telle indemnité pour l'instance d'appel.

Au vu du sort réservé à son appel, les demandes de A en allocation d'une indemnité de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel ne sont pas fondées.

Au vu de l'issue du litige, la demande de la société S1 est fondée pour la somme de 1.500 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 l'appel en la forme,

le déclare non fondé,

confirme le jugement du 9 février 2018,

dit fondée la demande de la société anonyme S1 SA en obtention d'une indemnité de procédure à hauteur de 1.500 euros, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne partant A à payer à la société anonyme S1 SA la somme de 1.500 euros de ce chef,

rejette la demande de A sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de la présente instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Cathy ARENDT, sur ses affirmations de droit.

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.