

**Arrêt N° 7/20 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trente janvier deux mille vingt.

Numéro CAL-2018-01071 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,  
Carole KERSCHEN, premier conseiller,  
Paul VOUEL, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à D-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg, du 27 novembre 2018,

comparant par Maître Stephan Wonnebauer, avocat à la Cour, demeurant à Wasserbillig,

et :

**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,

intimée aux fins du susdit exploit KOVELTER,

comparant par Maître Claudio Orlando, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

**LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 26 novembre 2019.

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

Par requête déposée le 14 mars 2017, A a fait convoquer devant le tribunal du travail de et à Luxembourg, son ancien employeur, la société à responsabilité limitée S1, pour s'y entendre déclarer irrégulier et abusif le licenciement intervenu en date du 3 février 2017 et pour s'y entendre condamner à lui payer la somme de 18.864,60 euros du chef d'indemnité compensatoire de préavis ainsi que la somme de 9.432,30 euros du chef d'indemnité de départ. A demanda encore la condamnation de la partie défenderesse à lui payer la somme de 37.729,20 euros du chef d'indemnisation de son préjudice matériel de même que la somme de 6.288,20 euros du chef d'indemnisation de son préjudice moral.

A exposa avoir été engagé comme mécanicien (*LKW Mechaniker*) suivant un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 16 août 2001 et avoir été licencié avec effet immédiat pour faute grave par lettre recommandée du 3 février 2017, l'employeur lui reprochant concrètement :

- des fautes et négligences graves commises lors de l'essai final (*Funktionsprüffahrt*) et du contrôle final d'un camion avant remise au client,
- des insultes et injures prononcées à l'encontre de ses supérieurs et collaborateurs lors de la réunion du 27 janvier 2017 à 14.00 heures,
- des menaces et des agressions verbales prononcées à l'encontre de ses supérieurs.

Contestant le caractère précis, réel et sérieux des motifs du licenciement, A conclut au caractère abusif de ce dernier.

Il a admis avoir commis une erreur qui, compte tenu de son ancienneté de service, ne saurait justifier son licenciement avec effet immédiat. Par ailleurs, concernant le premier motif, il fit encore valoir ne pas avoir été le seul intervenant dans le processus de réparation du camion appartenant au client S2, de sorte qu'il n'a pas été le seul responsable des problèmes apparus sur les freins du camion.

Quant aux deux autres motifs de licenciement, A soutint que lors de l'entretien du 27 janvier 2017, il aurait été mis sous pression et se serait fait provoquer.

Aux termes d'un décompte produit à l'audience des plaidoiries du 27 septembre 2017, ses revendications financières furent chiffrées comme suit :

• indemnité compensatoire de préavis	18.231,37 euros
• indemnité de départ	9.115,68 euros
• préjudice matériel	2.781,35 euros
• préjudice moral	6.077,12 euros

De son côté, la société S1 considéra que le licenciement était basé sur des motifs réels et sérieux tenant aux manquements professionnels graves du requérant commis en date du 25 janvier 2017 et que ces fautes, ensemble le comportement irrespectueux lors d'un entretien (« *Personalgespräch* ») en date du 27 janvier 2017, auraient causé une perte de confiance ainsi qu'une atteinte à sa réputation et ont, en outre, créé le risque de voir sa responsabilité engagée, ce qu'elle ne pouvait accepter.

Afin de justifier la réalité des fautes reprochées au requérant, l'employeur versa huit attestations testimoniales, la « check-list » de la réparation du camion, le mail émanant du client ainsi qu'un rapport écrit de l'entretien du 27 janvier 2017.

La société employeuse conclut dès lors à voir débouter A de toutes ses demandes.

En ordre subsidiaire, en ce qui concerne les revendications financières formulées par A concernant ses préjudices matériel et moral allégués, la société S1 contesta les demandes en paiement de dommages et intérêts tant en principe que quant au quantum. La société employeuse critiqua notamment le manque de diligences accomplies par le salarié pour chercher un nouvel emploi.

Par un jugement rendu contradictoirement le 11 octobre 2018, le tribunal du travail a :

- reçu la demande en la forme;
- s'est déclaré compétent pour en connaître;
- déclaré le licenciement avec effet immédiat de A intervenu en date du 3 février 2017 régulier et justifié;
- déclaré non fondées les demandes de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ et en indemnisation des préjudices matériel et moral, partant en déboute;
- déclaré non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par A;
- condamné A aux frais et dépens de l'instance.

Le tribunal a constaté que la lettre de licenciement répondait aux critères de précision et que la réalité et la gravité des fautes reprochées à A résultaient tant des attestations que des pièces versées en cause.

A a régulièrement relevé appel du prédit jugement lui notifié le 19 octobre 2018, par acte d'huissier du 27 novembre 2018.

L'appelant conclut à la réformation du jugement entrepris.

Il demande de déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 3 février 2017, partant de condamner la société S1 sàrl à lui payer le montant de 2.781,35 euros à titre de préjudice matériel, le montant de 6.077,12 euros à titre de préjudice moral, le montant de 18.231,37 euros à titre d'indemnité de préavis ainsi que le montant de 9.115,68 euros à titre d'indemnité de départ, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

L'appelant limite son appel à l'appréciation de la gravité des fautes lui reprochées.

Concernant le contrôle effectué sur le camion S2, l'appelant indique qu'il n'était pas la seule personne à s'être occupé de ce dernier, au contraire il n'était que l'un des maillons de la chaîne d'intervention, de sorte que ce serait à tort que le tribunal a considéré que seul son comportement serait à l'origine de la défaillance.

Quant à son attitude irrespectueuse et agressive à l'égard de son supérieur hiérarchique et de ses collègues de travail lors de la réunion du 27 janvier 2017, A explique son comportement par les circonstances dans lesquelles cet entretien a eu lieu et la pression qu'il a subie de la part de toutes les personnes présentes.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Elle relate le déroulement des faits ainsi que les circonstances dans lesquelles les fautes reprochées à A ont été commises, version des faits qui est contestée par ce dernier.

A précise que la seule tâche qui lui a été confiée était de procéder à un test de roulage du camion à l'exclusion de tout autre test, notamment sur le banc de freinage ; qu'il a exécuté cette tâche uniquement pour permettre aux collègues B et C de terminer leur poste en temps et en heure à 18.00 heures.

Il conteste toujours avoir commis une faute grave.

Il précise que dès lors que D, son supérieur hiérarchique, a signé la fiche de travail sans s'assurer des bonnes conditions de fonctionnement avant d'autoriser sa remise au client, alors et cependant que D est responsable de la « *Technische Endkontrolle* »

et que figurait sur la fiche de travail la mention « NA », soit « *nicht ausgeführt* » au niveau des tests de freinage, sa propre négligence serait atténuée.

Il se prévaut encore de son ancienneté de service de plus de 16 années.

Quant à son prétendu comportement lors de l'entretien du 27 janvier 2017, il maintient qu'il venait d'apprendre sa mise à pied ainsi que son licenciement avec effet immédiat.

Il conclut que le contexte dans lequel ses propos ont été tenus serait partant de nature à atténuer leur gravité.

Pour l'intimée, il résulte du descriptif de poste que A devait dénoncer les problèmes mécaniques et en trouver les causes, ce qu'il n'a pas fait. Il a au contraire indiqué la mention « OK » sur la fiche de contrôle.

Quant à son comportement lors de la réunion du 27 janvier 2017, l'employeur conteste que A ait reçu la mise à pied avant ou pendant cette réunion, elle lui a été remise après. C'est par la suite qu'il a insulté ses collègues et l'employeur.

Le licenciement n'a été prononcé qu'en date du 3 février 2017.

Chaque partie réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de la relation correcte et exhaustive faite par le tribunal du travail à laquelle la Cour renvoie.

Seule la gravité de la faute commise par A et pour laquelle il est en aveu, fait encore l'objet des débats en instance d'appel.

*C'est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé « compte tenu de l'ancienneté de A qui pendant plus de quinze années de service au sein de la société à responsabilité limitée SI n'a apparemment fait l'objet d'aucun avertissement écrit, les motifs liés aux manquements professionnels et à la conduite du salarié doivent être d'une gravité particulière pour rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail ».*

C'est cependant à tort qu'il a retenu, compte tenu du contexte et des circonstances de la présente affaire, que la faute commise par A et reconnue par lui, était d'une gravité suffisante pour priver ce dernier des indemnités prévues en cas de licenciement.

À cet égard, la Cour relève en effet qu'il résulte des éléments de la cause et des pièces versées que l'origine de la déficience du camion au moment de sa remise au client

S2 provient d'une coresponsabilité de plusieurs intervenants ayant travaillé sur le camion litigieux.

À l'instar du salarié, la Cour constate que d'après la liste des travaux exécutés ainsi que de la liste de contrôle, de nombreux intervenants ont pris part à l'intervention réalisée sur le camion et auraient, au même titre que A, pu ou du remarquer le problème sur les freins.

Il peut dans un premier temps être relevé que A n'a pas réalisé de réparation sur ce camion, de sorte que le ou les mécaniciens en charge de la réparation du camion en date du 25 janvier 2017 n'ont pas fait leur travail puisque le camion est sorti des ateliers du garage dans l'état où il y est entré, à savoir dans un état défectueux.

Ensuite, A dont l'intervention pour l'essai sur route a été sollicitée afin de permettre à ses collègues de finir leur poste en temps et en heure, soit à 18 heures, reconnaît avoir commis une faute en ce sens qu'il a bel et bien lors de son tour, remarqué que le camion tirait vers la droite, mais qu'il n'en a pas fait état dans le rapport final et n'a pas procédé à la vérification du système de freinage.

Finalement, D qui, au vu du rapport indiquant que le système de freinage n'avait pas été vérifié par A (NA), a quand même donné l'autorisation de remise du camion au client.

En résumé, il peut être tenu pour établi que si A a été chargé du contrôle final et de l'essai sur route, il ne fut pas le seul intervenant, alors que les travaux ont été réalisés par un mécanicien, qu'il appert également de la « *Checkliste/Endkontrolle* » que la vérification de la réalisation correcte des travaux exécutés sur le camion (« *Reparaturarbeiten ordnungsgemäss durchgeführt* ») a été faite par une autre personne (B), que de même, ladite « *Checkliste/Endkontrolle* » renseigne que la « *technische Endkontrolle* » a été avisée par le « *teamleiter* », à savoir D, que finalement, une autre personne non identifiée a conduit le camion auprès du client S2.

Partant, si le salarié peut avoir une part de responsabilité, cette dernière n'est pas exclusive.

Il est encore constant en cause que bien qu'ayant roulé toute la nuit dans un état défectueux, aucun accident n'a été déploré, à l'exception des incidents déjà existants lorsqu'il est entré au garage le 25 janvier 2017.

Dans son email du 26 janvier 2017, le client S2 ne fait d'ailleurs aucun reproche en ce sens au S1.

Il se contente de faire remarquer que le camion tire excessivement vers la droite; il constate encore que les freins de l'axe avant ont été changés, mais qu'il a lui-même

dû constater que les freins ne fonctionnaient pas à l'avant gauche du camion. Il poursuit en indiquant au destinataire du mail « *den Grund findest Du auf den Bildern im Anhang !* » suivi d'un post-scriptum : « *achte mal auf den Achsschenkel bolzen* ». Il a finalement annexé au courriel trois photos qui révèlent, d'après lui, la cause de la déficience du camion.

L'auteur du susdit mail semble être plus performant en mécanique que l'ensemble des intervenants du S1.

Si un employeur est libre de choisir le salarié qu'il entend licencier dans de telles circonstances, force est de constater que l'existence d'une coresponsabilité évidente de plusieurs intervenants dans la genèse du dysfonctionnement du camion est exclusive de la faute grave de celui qui est licencié, sauf à permettre à l'employeur de commettre un arbitraire, d'agir de façon abusive.

Concernant le comportement de A lors de la réunion du 27 janvier 2017 qui, d'après le rapport qui en a été fait, s'est tenue en présence de cinq personnes, respectivement sept personnes à charge d'un seul salarié et au vu de la coresponsabilité de ces personnes dans les incidents, personnes qui toutes avaient un intérêt certain à « *sauver leur tête* », compte tenu encore du fait que, contrairement au soutènement de l'employeur, la mise à pied de A lui a été remise non pas après la réunion, mais bien selon le rapport, pendant cette dernière, les propos tenus par A après avoir reçu sa mise à pied et avoir été informé qu'il serait licencié, propos qui sont établis par les attestations testimoniales, s'ils ne se justifient pas forcément, peuvent cependant s'expliquer et être atténués.

Il suit de ces circonstances, ensemble l'ancienneté de service de plus de 16 années du salarié sans le moindre avertissement, que la sanction prise à l'égard de A par l'employeur de le licencier sans préavis est arbitraire, dès lors abusive.

Le jugement est partant à réformer à cet égard.

Abusivement licencié, le salarié peut prétendre conformément à l'article L.124-6 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail, à une indemnité compensatoire de préavis correspondant, eu égard à son ancienneté de 16 années, à six mois de salaire, soit au montant réclamé de 18.231,37 euros, ainsi qu'à une indemnité de départ de trois mois conformément à l'article L.124-7 (1) alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail, correspondant en l'espèce à 9.115,68 euros.

Il peut encore prétendre à l'indemnisation de ses préjudices tant matériel que moral, à la condition qu'ils soient avérés et en relation causale directe avec le licenciement abusif ( article L.124-12 (1) du code du travail).

A réclame pour le préjudice matériel subi la somme de 2.781,35 euros.

Il résulte des pièces soumises à l'appréciation de la Cour que A était inscrit auprès de la « *Bundesagentur für Arbeit* » de Trêves et qu'il a perçu des indemnités de chômage ; qu'il a fait de nombreuses démarches pour trouver le plus rapidement possible un nouvel emploi, dès lors pour minimiser son préjudice et qu'il a retrouvé un autre emploi à durée déterminée de 12 mois en date du 1<sup>er</sup> août 2017, soit six mois après son licenciement.

Compte tenu de l'indemnité de préavis de six mois lui allouée par le présent arrêt, la Cour considère que le préjudice matériel est adéquatement et suffisamment indemnisé.

Pour le préjudice moral subi, A réclame un montant de 6.077, 12 euros.

Compte tenu de son ancienneté de service, du contexte dans lequel est intervenu son licenciement, des tracasseries qu'il a dû se faire pour trouver un autre emploi, un montant de 2.500 euros est à déclarer justifié.

A réclame encore une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

A ayant eu gain de cause, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer les montants sollicités.

La société à responsabilité limitée S1 réclame également une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance et de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens, ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, de sorte que les demandes de la société à responsabilité limitée S1 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 recevable,

le dit fondé,

**réformant :**

dit que le licenciement avec effet immédiat prononcé à l'égard de A en date du 3 février 2017 est abusif,

partant, dit la demande de A en paiement d'une indemnité de préavis de six mois d'un montant de 18.231,37 euros fondée,

dit la demande de A en paiement d'une indemnité de départ de trois mois de 9.115,68 euros fondée,

dit la demande de A en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi fondée pour un montant de 2.500 euros,

partant, condamne la société à responsabilité limitée S1 à payer à A la somme totale de 29.847,05 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

dit la demande de A en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi non fondée et l'en déboute.

condamne la société à responsabilité limitée S1 à payer à A une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

rejette les demandes de la société à responsabilité limitée S1 basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

condamne la société à responsabilité limitée S1 aux frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de Maître Stephan Wonnebauer, avocat constitué, 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.