

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N° 9/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-huit janvier deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2022-00663 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Marc WAGNER, conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Marine HAAGEN, en remplacement de l'huissier de justice Yves TAPELLA d'Esch-sur-Alzette, du 4 juillet 2022,

comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son /ses gérant(s) actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit HAAGEN,

comparant par Maître Régis SANTINI, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

LA COUR D'APPEL:

Par contrat de travail à durée indéterminée signé le 29 juin 2007, avec effet au 1^{er} juillet 2007, PERSONNE1.) est entré au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après SOCIETE1.) en tant que couvreur.

Par lettre recommandée datée du 20 septembre 2019, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat.

La lettre de licenciement est reproduite ci-après.

Par l'intermédiaire de son organisation syndicale, PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier recommandé du 1er octobre 2021.

Par requête déposée le 23 avril 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins de s'y entendre dire abusif le licenciement du requérant et condamner à lui payer les montants suivants :

Indemnité compensatoire de préavis : 18.037,32 euros

Indemnité de départ : 6.448,68 euros

Indemnité pour dommage matériel : 20.000 euros

Indemnité pour dommage moral : 10.000 euros

Finalement, le requérant a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Selon le requérant, les motifs indiqués dans la lettre de licenciement seraient imprécis et ne correspondraient pas à la réalité.

De plus, à les supposer établis, ils ne seraient pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

A l'audience des plaidoiries du 3 mai 2022, PERSONNE1.) a réduit sa demande en réparation du préjudice matériel au montant de 3.224,34 euros.

Par jugement rendu le 7 juin 2022, le tribunal du travail a déclaré le licenciement justifié et a débouté le requérant de toutes ses demandes.

Par exploit du 4 juillet 2022, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 11 juin 2022.

L'appelant demande à la Cour de déclarer abusif le licenciement litigieux et de faire droit à ses prétentions pécuniaires telles que formulées en première instance, à cette exception près que l'appelant réduit sa demande en réparation du préjudice matériel au montant principal de 3.006,22 euros.

Il soutient, en premier lieu, que la motivation du licenciement n'a pas été indiquée avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

L'appelant fait valoir, en second lieu, que les reproches formulés à son encontre ne correspondent pas à la réalité et que, même à les supposer établis, ils ne seraient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

L'appelant n'aurait commis aucun manquement aux règles de sécurité.

Il conteste également avoir fumé sur le chantier, d'une part, et avoir reçu un avertissement de ce chef en date du 28 mai 2019, d'autre part.

Pour contredire la version des faits de son ancien employeur, il se prévaut d'une attestation testimoniale rédigée par son frère, PERSONNE2.).

L'appelant soutient en outre que l'intimée n'aurait pas veillé à ce qu'il bénéficie d'une formation appropriée et suffisante en matière de sécurité.

L'appelant fait valoir que le rapport d'audit mentionné dans la lettre de licenciement ne recommande pas le licenciement de l'appelant, mais préconise qu'une formation lui soit dispensée.

Concernant ses prétentions indemnitaires, il soutient avoir droit à une indemnité de préavis de 6 mois, s'élevant à 18.037,32 euros, à une indemnité de départ de 2 mois, s'élevant à 6.448,68 euros, à une indemnité pour préjudice matériel, s'élevant à 3.006,22 euros, et à une indemnité pour préjudice moral, s'élevant à 10.000 euros.

Au sujet du préjudice matériel invoqué, l'appelant fait valoir qu'il a retrouvé un travail auprès d'un autre employeur, à compter du 21 octobre 2019, pour une rémunération horaire de 17,68 euros, soit un montant légèrement supérieur à celui perçu auprès de l'intimée et que le préjudice matériel s'établirait dès lors comme suit : $17,3770 \times 173 \times 1 \text{ mois} = 3.006,22 \text{ euros}$.

L'appelant réclame en outre une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

L'intimée conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris par adoption de la motivation des premiers juges.

La lettre de licenciement serait suffisamment précise en ce qu'elle aurait permis à l'appelant de savoir exactement ce qui lui était reproché et d'en apprécier la réalité et la gravité.

Il serait reproché en substance à l'appelant, premièrement, d'avoir enfreint les règles de sécurité en ayant travaillé sur un toit avec « *les pieds qui débordaient sur l'ancienne toiture fragile* », et deuxièmement, d'avoir « *fumé sur le toit, causant ainsi un risque d'incendie* ».

La lettre de licenciement ferait référence à un accident mortel survenu en décembre 2018, sur un chantier d'SOCIETE2.), dans l'équipe dont l'appelant faisait partie, accident dramatique qui aurait amené l'intimée à se montrer particulièrement vigilante et exigeante en ce qui concerne le respect des règles de sécurité, ce dont l'appelant aurait été parfaitement informé.

L'appelant aurait été coutumier du non-respect des règles de sécurité, alors pourtant que l'intimée lui aurait fait suivre plusieurs formations en la matière, ainsi que cela résulterait des pièces versées au dossier.

Le fait, relevé par la partie adverse, que le rapport d'audit du 3 juillet 2019 préconise que l'appelant soit incité à suivre une formation serait totalement dénué de pertinence.

En effet, l'intimée serait « *souveraine en sa qualité d'employeur* » pour prendre la sanction jugée opportune « *sans avoir à se conformer au rapport d'audit sur ce point* », d'autant plus que l'auteur du rapport aurait ignoré le

contexte, les états de service de l'appelant, « *son passif* » et les mesures déjà prises à ce sujet.

L'attestation testimoniale rédigée par le frère de l'appelant ne contredirait nullement la version des faits de l'intimé.

L'intimée conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article L. 124-10 (3) du Code du travail « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Le motif grave est défini à l'article L. 124-10 (2) du même Code comme « *tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* ».

L'énoncé des motifs du licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges, mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur inexactitude (cf. Cour de cassation, 12.11.1992, arrêt n° 30/92).

En l'espèce, la lettre recommandée avec demande d'avis de réception, datée du 20 septembre 2019 (cf. pièce n° 3 de la farde de l'appelant) donne une description très complète des fautes reprochées à l'appelant tant en ce qui concerne, leur nature et leur gravité que les circonstances de temps et de lieu dans lesquelles elles auraient été commises.

Cette description permet au juge et au salarié de savoir exactement ce qui est reproché à ce dernier et d'effectuer leur contrôle.

Elle permet aussi à l'appelant de contredire l'intimée et d'établir le bien-fondé de ses contestations par des éléments de preuve.

Le reproche de l'appelant tenant au manque de précision de la lettre de licenciement doit dès lors être rejeté.

Il ressort des éléments du dossier et notamment d'un rapport d'audit établi le 3 juillet 2019 (cf. pièce n° 6 de la farde I de l'intimée) que, sur un site d'SOCIETE2.) à ADRESSE3.), l'appelant a « *transgressé la procédure*

élémentaire », en se tenant sur la toiture, avec les pieds au-dessus d'une zone non sécurisée, à savoir l'ancienne toiture fragile.

Cette constatation n'est pas ébranlée par l'attestation dressée par le frère de l'appelant, PERSONNE2.) (cf. pièce n° 5 de la farde de l'appelant).

La présence de mégots sur la toiture, constatée à cette même occasion, rend probable, mais non pas certaine une méconnaissance de l'interdiction de fumer par l'appelant, de sorte que le reproche y relatif doit être écarté, ainsi que les juges du premier degré l'ont décidé à bon droit.

Il importe de souligner que cet incident est survenu moins d'un an seulement après un accident d'une particulière gravité, à savoir une chute mortelle, d'une hauteur de 30 mètres, d'un autre salarié de la partie intimée sur un autre site du même client SOCIETE2.), client d'une importance primordiale pour l'intimée (cf. pièce n° 1 de la farde I de l'intimée).

Il ressort en outre de plusieurs pièces versées par l'intimée que cette dernière a, par la suite, pris une série de mesures pour sensibiliser son personnel au respect des règles de sécurité, améliorer leur formation sur ce point y compris celle de l'appelant et qu'elle a insisté à d'itératives reprises auprès de ses salariés sur la nécessité d'un respect scrupuleux des règles de sécurité et l'intransigeance de l'employeur en cas de transgression de celles-ci.

L'employeur verse aux débats deux avertissements adressés à l'appelant, concernant un non-respect des règles de sécurité.

Dans le deuxième avertissement, adressé à l'appelant par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, en date du 28 mai 2019 (cf. pièce n° 8 de la même farde), l'employeur reproche à l'appelant de ne pas avoir utilisé « *le système double longes prévu dans la procédure* » et annonce une sanction sévère « *si un tel comportement devait se reproduire* ».

Dans ces conditions, et eu égard aux contexte spécifique dans lequel se trouvaient les parties au litige au moment de l'incident en cause, le licenciement avec effet immédiat de l'appelant était justifié, ainsi que les juges de première instance l'ont décidé à juste titre, sans qu'il y ait lieu d'avoir égard à la recommandation émise dans le rapport d'audit.

Comme l'appelant succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter, tant pour la première instance, par confirmation de la décision déférée, que pour l'instance d'appel.

Faute par l'intimée de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, celle-ci est à débouter de sa demande formée sur cette base légale, pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Me Régis SANTINI, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.