

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 51/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit mars deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2023-00516 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Cathérine NILLES de Luxembourg du 31 mars 2023,

comparant par Maître André HARPES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit NILLES,

comparant par Maître Ersan ÖZDEK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

En date du 2 septembre 2021, vers 4h30 du matin, PERSONNE1.), affecté à ce moment au tarmac, a causé un accident en heurtant la voiture de service de la société SOCIETE2.) en voulant déplacer un tracteur élévateur (forklift) de 15 tonnes afin de pouvoir récupérer un chariot élévateur de 3 tonnes, son outil de travail. Il n'avait ni la formation, ni l'autorisation pour conduire un tracteur élévateur de cette taille.

Le 5 octobre 2021, il a été licencié avec effet immédiat en raison de ce comportement, qualifié de faute grave.

Saisi le 18 octobre 2022 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif ce licenciement et à voir condamner son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), à lui payer de ce chef diverses indemnités, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 14 mars 2023, déclaré ledit licenciement abusif et condamné l'employeur à payer au salarié les montants de 7.216,72 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 1.804,18 euros à titre d'indemnité de départ et de 5.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral subi du fait de son renvoi. La demande en réparation du préjudice matériel du travailleur et la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) ont été rejetées.

Pour conclure au caractère abusif du renvoi, la juridiction du travail de première instance, après avoir écarté le moyen relatif au non-respect du délai d'un mois de l'article L.124-10, paragraphe (6), du Code du travail en déans lequel les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation du contrat de travail pour motif grave doivent être invoqués, a considéré, en substance, que l'accident causé par le salarié constitue un fait unique et isolé sur une période de six ans de service, sans autres avertissements de la part de l'employeur sur la qualité du travail et les capacités du requérant et que ce fait ne justifie dès lors pas le licenciement avec effet immédiat de ce dernier.

La société anonyme SOCIETE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 31 mars 2023.

Elle fait valoir qu'elle est tenue d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés sur les lieux du travail et que l'accident a causé d'importants dégâts matériels.

Elle souligne qu'un fait unique peut justifier un licenciement immédiat s'il est suffisamment grave. En l'espèce, l'intimé aurait conduit un engin de manutention de 15 tonnes, malgré les risques que cette manœuvre pouvait comporter au regard du poids et de la dangerosité de ce véhicule, bien qu'il aurait su ne pas disposer de la qualification et de l'autorisation requises à cet effet.

Cette faute professionnelle serait d'une particulière gravité.

L'article 7.4 de la convention collective de travail permettrait par ailleurs de prononcer le renvoi d'un travailleur qui met délibérément en danger la sécurité de l'entreprise, celle de ses collègues ou la sienne, respectivement qui provoque des blessures ou dégâts matériels.

L'appelante demande en conséquence à la Cour de déclarer, par réformation de la décision attaquée, le licenciement litigieux régulier et justifié et, en conséquence, de débouter l'intimé de l'ensemble de ses prétentions.

Elle conclut encore à voir déclarer fondée sa demande reconventionnelle en remboursement des dégâts causés au véhicule accidenté appartenant à la société SOCIETE2.) pour un montant de 2.892,28 euros, sur base de l'article L.121-9 du Code du travail, par réformation du jugement entrepris.

PERSONNE1.), qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel, conclut à la confirmation du jugement entrepris.

L'intimé reprend cependant son argument, rejeté en première instance, selon lequel son licenciement serait *de plano* abusif, alors que celui-ci serait intervenu plus d'un mois après que l'employeur ait appris les faits litigieux.

Il estime que l'accident du 2 septembre 2021 ne prouve pas à suffisance une faute dans son chef. Celui-ci serait en réalité le résultat d'une politique d'entreprise à risque, incitant les chauffeurs à utiliser des machines pour lesquelles ils n'ont pas nécessairement eu des formations spécifiques. Il affirme qu'il serait pratique courante dans la société de voir des chauffeurs sans

formation appropriée, conduire des tracteurs de quinze tonnes, au vu et au su de tout le monde, et notamment de la hiérarchie.

Il prétend que les exigences légales de sécurité et de santé au travail n'ont pas été respectées par l'employeur qui aurait encouragé depuis plusieurs années, ses chauffeurs à effectuer, par souci d'efficacité, des tâches pour lesquelles ils n'auraient pas reçu les formations nécessaires. Il soutient que l'accident en cause ne serait pas le premier incident concernant un salarié conduisant une machine pour laquelle il n'avait pas la qualification nécessaire, sans que pour autant l'appelante ne remette en cause sa politique d'entreprise ou qu'elle ne tire les leçons de ses propres erreurs.

Selon l'intimé, tous les chauffeurs seraient régulièrement sollicités par leurs supérieurs hiérarchiques pour conduire des engins pour lesquels ils n'auraient pas les qualifications requises. L'appelante serait dès lors malvenue à lui reprocher une violation intentionnelle des consignes de sécurité, alors qu'il n'aurait fait qu'appliquer la politique de l'entreprise.

Il affirme que le jour en question, étant seul à ce moment sur le tarmac, il n'aurait eu d'autre choix que de déplacer ce tracteur, afin de pouvoir accéder au chariot élévateur, nécessaire pour réaliser les tâches qui lui avaient été assignées. Par ailleurs, le nombre de chauffeurs disposant d'une formation pour les engins de quinze tonnes serait très limité, alors que l'appelante ne voudrait pas financer les formations nécessaires.

Eu égard à tous ces éléments et à l'absence de tout avertissement antérieur, le comportement de l'intimé ne pourrait pas être considéré comme faute grave, rendant immédiatement et définitivement impossible toute relation de travail et justifiant une résiliation immédiate de son contrat de travail.

Il conteste le bien-fondé de la demande reconventionnelle formulée en niant avoir commis un quelconque acte fautif volontaire ou une négligence grave.

Dans ses conclusions en réplique, la société anonyme SOCIETE1.) dément les affirmations de l'intimé ci-avant détaillées relatives à une politique d'entreprise à risque.

Elle fait valoir que l'intimé aurait dû suivre les consignes de sécurité et faire appel à ses responsables hiérarchiques.

Elle considère qu'à défaut d'appel incident contre le jugement entrepris dans ses premières conclusions, l'intimé ne pourrait plus remettre en question le

rejet par le tribunal du travail de son moyen selon lequel le licenciement serait à déclarer abusif dans la mesure où les reproches en cause n'auraient pas été invoqués dans le délai d'un mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance. Ce point aurait acquis force de chose jugée en date du 12 septembre 2023, date de la notification du premier corps de conclusions, et ne serait donc plus susceptible d'appel.

Il en serait de même du caractère réel des motifs du licenciement. La réalité de ce fait aurait donc également acquis force de chose jugée à la date du 12 septembre 2023 et ne serait donc pas non plus susceptible d'appel.

Dans ses conclusions en duplique, PERSONNE1.) fait valoir que seuls les points visés au dispositif du jugement qui n'ont pas été attaqués par la voie de l'appel peuvent être revêtus de l'autorité de chose jugée, mais non les moyens soulevés par les parties. Il en conclut que la Cour serait libre de retenir le caractère abusif du congédiement sur le fondement d'un autre moyen de droit que celui retenu par la juridiction de première instance. Par ailleurs, le moyen de forclusion prévu par l'article L.124-10, paragraphe (6), alinéa 1^{er}, du Code du travail serait d'ordre public et devrait donc être soulevé d'office.

Appréciation de la Cour

L'appel interjeté le 31 mars 2023 par la société anonyme SOCIETE1.) contre le jugement du 14 mars 2023, notifié le 16 mars 2023, est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi.

Seul un point tranché dans le dispositif est susceptible d'acquiescer force de chose jugée.

Une partie n'est pas admise à former appel contre les motifs du jugement en vue d'assurer une substitution de motifs en instance d'appel, faute de lésion de ses droits par la décision attaquée.

Il s'ensuit que PERSONNE1.), qui n'était partant pas autorisé à interjeter appel incident à cet égard, peut reproduire les moyens rejetés en première instance, en instance d'appel, à l'appui de sa demande initiale ou de sa défense.

La Cour note que le jugement n'est pas attaqué en ce qu'il a rejeté la demande du salarié en indemnisation du dommage matériel subi en relation avec le congédiement.

La Cour constate, à l'instar du tribunal du travail, que l'employeur a entamé la procédure de licenciement endéans le délai légal d'un mois à compter du jour où il a eu connaissance de la faute, conformément à l'article L.124-10, paragraphe (6), du Code du travail.

En effet, les faits reprochés au salarié s'étant produits le 2 septembre 2021, ce dernier a été convoqué, par lettre remise en main propre le 24 septembre 2021, à l'entretien préalable au licenciement qui s'est déroulé le 29 septembre 2021.

Le licenciement ayant été notifié au salarié le 5 octobre 2021, le délai de huitaine prévu à l'article L.124-2, paragraphe (3), alinéa 1^{er}, du Code du travail, a par ailleurs été respecté.

Il s'ensuit que c'est à juste titre que le moyen du salarié relatif à la tardiveté du motif invoqué a été rejeté.

Le licenciement avec effet immédiat exige un fait ou une faute d'une particulière gravité dans le chef du salarié. L'article 124-10, paragraphe (2), alinéa 2, du Code du travail précise que « *dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement* ».

Un fait unique peut justifier un renvoi immédiat, s'il est suffisamment grave.

En l'espèce, l'employeur reproche à PERSONNE1.) d'avoir le 2 septembre 2021, vers 4h30 du matin, déplacé sur le tarmac de l'aéroport un tracteur élévateur (forklift) de 15 tonnes, alors qu'il n'avait ni la formation, ni l'autorisation pour le conduire et, en effectuant cette manœuvre, d'avoir causé un accident en heurtant une voiture de service.

Les faits reprochés ne sont pas contestés.

Il résulte par ailleurs de son courrier de « *contestation d'un licenciement pour faute grave* » du 18 octobre 2021 qu'PERSONNE1.) est conscient de sa faute alors qu'il écrit : « *Comme tous mes collègues étaient absents, mon impatience a pris le dessus et je me suis permis de déplacer le tracteur 15 tonnes. (...) Je savais que je n'avais pas le permis et que je ne devais en aucun cas toucher cette machine. J'ai tout simplement voulu faire mon travail rapidement (...)* ».

Afin de justifier sa conduite, il soutient notamment, sans l'établir, que l'employeur aurait encouragé depuis plusieurs années ses chauffeurs à effectuer, par souci d'efficacité, des tâches pour lesquelles ils n'auraient pas reçu les formations nécessaires et que les chauffeurs seraient régulièrement sollicités par leurs supérieurs hiérarchiques pour conduire des engins pour lesquels ils n'auraient pas les qualifications nécessaires.

Ni la pétition de soutien de ses collègues de travail, ni les articles de presse versés au dossier, qui décrivent certes des conditions de travail difficiles, ne permettent de corroborer les affirmations de l'intimé.

Il aurait appartenu à PERSONNE1.), face à l'impossibilité d'accéder à son outil de travail, de contacter un de ses collègues disposant du permis de conduire le tracteur en cause, ou ses supérieurs hiérarchiques.

Le comportement de l'intimé, qui a fait fi des consignes de sécurité et causé des dommages matériels non négligeables à une voiture de service d'une tierce entreprise, est à qualifier de faute grave, ce d'autant plus que cette conduite aurait pu engendrer des conséquences plus dramatiques.

Il est de nature à ébranler définitivement la confiance nécessaire de l'employeur en son salarié et justifie, en conséquence, le renvoi immédiat d'PERSONNE1.).

Le licenciement avec effet immédiat de l'intimé, intervenu le 5 octobre 2021 est dès lors, par réformation du jugement déféré, à déclarer justifié.

Eu égard au caractère régulier du licenciement en cause, les demandes en obtention d'une indemnité de départ, d'une indemnité compensatoire de préavis, ainsi que celle en réparation du préjudice moral subi sont, par réformation, à déclarer non fondées.

S'emparant de l'article L.121-9 du Code du travail, l'employeur a formulé en première instance et réitéré en instance d'appel une demande reconventionnelle portant sur un montant de 2.892,28 euros du chef d'indemnisation des dégâts causés à la voiture de la société SOCIETE2.).

Cet article dispose : « *L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave* ».

La responsabilité du salarié envers son employeur pour dommages causés n'est engagée qu'en cas de faute intentionnelle, ou, en cas de faute non intentionnelle, uniquement en présence d'une faute lourde ou d'une négligence particulièrement grossière, équipollente au dol, en ce sens que même si son auteur n'a pas voulu réaliser le dommage, il s'est comporté comme s'il l'avait voulu.

L'accident en cause n'est pas dû à un acte volontaire de l'intimé en ce sens que celui-ci l'aurait provoqué intentionnellement et ainsi recherché le dommage.

Même si le comportement incriminé de l'intimé est de nature à justifier la fin des relations de travail, la Cour considère, dans les circonstances de l'espèce, que le dommage matériel en cause est le résultat d'un manquement dont les conséquences dommageables comptent parmi les risques engendrés par l'activité de l'entreprise que l'employeur doit supporter, mais non d'une faute caractérisée ou négligence grave dans le sens de l'article susvisé.

Le jugement déféré est dès lors, quoique pour d'autres motifs, à confirmer en ce qu'il a rejeté comme non fondée la demande reconventionnelle de l'employeur.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare l'appel recevable,

le dit partiellement fondé,

par réformation,

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) intervenu le 5 octobre 2021,

dit non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de départ, d'une indemnité compensatoire de préavis et en réparation du préjudice moral et en déboute,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement déferé en ce qu'il a dit non fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) formée sur base de l'article L.121-9 du Code du travail,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

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.