Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt mai deux mille dix

Numéro 34701 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier

Entre:

A, ouvrier, demeurant à F-,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 25 février 2009,

comparant par Maître Sandra CORTINOVIS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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

intimée aux fins du prédit exploit ENGEL,

comparant par Maître Alain RUKAVINA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par jugement du 14 janvier 2009, le tribunal du travail de Luxembourg, saisi par A d'une demande tendant à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont il avait fait l'objet le 18 avril 2007 de la part de son employeur, la société anonyme B S.A., a déclaré le licenciement régulier et débouté le requérant de ses demandes en dommages-intérêts, en allocation d'une indemnité de préavis non respecté de même que de celle en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement.

Par exploit d'huissier du 25 février 2009, A a régulièrement relevé appel de ce jugement et il conclut, par réformation, principalement à voir déclarer abusif le licenciement et se voir allouer à titre de réparation des préjudices matériel et moral les sommes de 2.343,68 € et 3.000 € et subsidiairement le montant de 1.908,10 € du chef d'irrégularité formelle du licenciement.

Pour déclarer régulier le licenciement, le tribunal du travail, après avoir déclaré précise la lettre de résiliation avec effet immédiat du 18 avril 2007 a retenu notamment au vu des attestations testimoniales versées par la défenderesse que le salarié avait cassé le bras d'un collègue de travail en le frappant avec un balai, causant dans le chef de ce dernier une incapacité de travail de trois mois. Le tribunal a relevé que la faute du salarié était plus grave que celle du collègue de travail étant donné que lors de l'altercation l'appelant n'avait subi que des hématomes ayant entraîné une incapacité de travail de huit jours et que son licenciement ne saurait être déclaré abusif en raison du fait que l'employeur n'avait pas également licencié l'autre salarié.

Discussion

La Cour renvoie au contenu de la lettre de licenciement du 23 avril 2007 reproduite dans la motivation du jugement dont appel de laquelle il ressort que la société a fait grief au salarié d'avoir le 6 avril 2007 vers 13.30 heures au chantier de Mühlenbach blessé son collègue de travail Serge Lefèvre en le tapant lors d'une dispute avec un balai sur le bras droit qui a été cassé, ce dernier ayant été déclaré incapable de travailler jusqu'au 6 juillet 2007.

Le moyen de l'appelant qui reproche au tribunal du travail d'avoir déclaré précise ladite lettre n'est pas fondé, la Cour ne voyant pas en quoi l'employeur aurait pu être encore plus précis dans la formulation de la faute à la base du licenciement, le salarié ayant pu connaître exactement la teneur du manquement lui reproché et la juridiction pouvant saisir la gravité du comportement à la base du licenciement.

La Cour renvoie à l'analyse des témoignages faite par la juridiction du premier degré pour retenir ensemble avec cette dernière que la dispute

entre l'appelant et Serge Lefèvre trouve son origine dans le fait pour le premier d'avoir procédé au nettoyage du chantier et fait ainsi tomber de la poussière sur le second qui se trouvant dans une tranchée lui a demandé d'arrêter. Devant le refus de l'appelant d'obtempérer, Serge Lefèvre a repoussé le balai avec sa pelle ce sur quoi l'appelant lui a porté un coup sur le bras avec son balai.

Pour ce faire, le tribunal ne s'est pas seulement appuyé sur l'attestation testimoniale dudit Serge Lefèvre, impliqué dans l'altercation, mais encore sur celles établies par deux autres salariés de l'entreprise, à savoir Jérémy Négrier et Kenan Selmanovic, attestations dont le contenu ne venait que confirmer celui de leurs dépositions déjà faites auprès des agents verbalisants (procès-verbal numéro 20742 de la police grand-ducale, circonscription du centre).

Ces déclarations ne sont pas remises en cause par celle de l'ancienne compagne de l'appelant qui ne fait état que de déclarations indirectes et n'a pas assisté à la dispute de sorte qu'il n'y a pas lieu non plus, ainsi que demandé à titre subsidiaire par l'appelant, de procéder à l'audition des auteurs des différentes attestations.

Le grief principal adressé par l'appelant à son ancien employeur est de l'avoir licencié alors pourtant qu'il n'a pas licencié Serge Lefèvre de sorte que la société intimée aurait utilisé deux poids et deux mesures et qu'il ne saurait partant être soutenu que son comportement aurait constitué une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute continuation des relations de travail.

Ce moyen est à rejeter.

Il procède d'abord d'une appréciation incorrecte du dossier duquel il ressort que l'origine de la bagarre est à rechercher dans le comportement de l'appelant qui, sous le couvert d'exécuter les directives lui données, a non seulement nettoyé le chantier à l'aide de son balai et fait tomber du gravas sur son collègue de travail, mais continué à agir de la sorte après que ce dernier lui avait enjoint d'arrêter.

Il est encore inexact en ce qu'il fait fi de la différence dans le degré de gravité du comportement des personnes impliquées. La Cour ne saurait partager l'avis du tribunal du travail et de l'intimée qui font dépendre la gravité de la faute des conséquences subies, à savoir pour Serge Lefèvre une incapacité de travail de trois mois et demi et pour l'appelant un arrêt de maladie jusqu'au 14 avril 2007. En effet, une faute même très légère peut conduire à un dommage important tout comme au contraire une faute grave peut ne pas entraîner de dommage du tout. La Cour retient cependant au vu des éléments lui soumis que l'appelant n'était pas seulement à l'initiative

de la dispute, mais qu'il a encore exercé des violences bien plus importantes à l'égard du collègue de travail que ce dernier à son encontre.

Il est encore inopérant en ce qu'il fait fi de la liberté de décision de l'employeur qui confronté à une faute commise par le salarié est libre ou non de la considérer comme suffisamment grave pour entraîner un renvoi immédiat, le bien-fondé de ce dernier étant cependant soumis au contrôle des juridictions, étant encore rappelé que cette décision est la synthèse de plusieurs éléments d'appréciation non uniquement confinés au comportement litigieux.

Tout comme le tribunal du travail, la Cour considère le comportement de l'appelant comme suffisamment grave pour entraîner la rupture immédiate et définitive des relations de travail, A ne pouvant faire valoir aucune excuse de provocation à son encontre.

L'appel n'est partant pas fondé en ce que l'appelant entend voir déclarer abusif le licenciement pour n'avoir pas reposé sur une cause réelle et sérieuse de sorte que les demandes en indemnisation et en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis non respecté ont à bon droit été rejetées par la juridiction du premier degré.

La demande subsidiaire de l'appelant qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement pour avoir été prononcé en violation de l'article L. 124-12.(3) du Code du travail a été rejetée à bon droit par le tribunal du travail dès lors que n'est établie aucune irrégularité dans la convocation à l'entretien préalable ni à l'occasion de son déroulement, l'appelant se réservant uniquement le droit de prouver que l'employeur a empêché, respectivement dissuadé le salarié Guerreiro de l'assister lors de l'entretien préalable au licenciement. L'attestation testimoniale établie le 1er avril 2008 par André Antonio Palma Guerreiro qui y déclare ne pas avoir assisté l'appelant lors de l'entretien préalable du 18 avril 2007, *car les chefs de chantier Monsieur Berchem et Monsieur Orzechowski m'ont dit que je n'avais plus besoin d'y participer, donc pas être présent* (pièce numéro 5 de la farde de pièces de Maître Sandra Cortinovis), n'établissent pas une violation par l'employeur d'une formalité substantielle lors du déroulement dudit entretien.

La demande de l'intimée en allocation d'une indemnité de procédure est fondée à hauteur de 1.000 € étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû supporter pour faire valoir ses droits en instance d'appel.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat chargé de la mise en état,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement,

condamne A à payer à la société anonyme B S.A. une indemnité de procédure de 1.000 € et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Alain Rukavina, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.