

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°21/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du treize février deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2023-00032 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant
Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Carlos
CALVO de Luxembourg, du 2 mars 2023,

comparaissant par Maître David GIABBANI, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg,

et :

1. la société en nom collectif SOCIETE1.), établie et ayant son siège
social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des
Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée
par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit KOVELTER,

comparaissant par Maître Luc OLINGER, avocat à la Cour, demeurant
à Luxembourg,

2. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit KOVELTER,

comparaissant par Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Par contrat de travail à durée indéterminée du 16 août 2012, contenant reprise d'une ancienneté de services au 16 août 2010, PERSONNE1.) a été engagé par la société en nom collectif SOCIETE1.) (ci-après « la société SOCIETE1.)) en tant que « *manutentionnaire-cariste* ».

Par courrier du 14 septembre 2020, il a été licencié avec effet immédiat.

Par un courrier de son mandataire du 20 novembre 2020, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

Par requête du 1^{er} décembre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, à la suite de son licenciement qu'il qualifie d'abusif, suivant décompte actualisé, 5.904,09 euros au titre du préjudice matériel, 14.952,48 euros au titre du préjudice moral et 7.476,24 euros au titre d'indemnité de préavis. Le salarié a demandé la condamnation de l'ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros et aux frais et dépens de l'instance.

Par une deuxième requête du 19 mai 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer en outre une indemnité de départ de 3.738,12 euros et une indemnité compensatoire de préavis additionnelle de 11.214,36 euros. Il a demandé la jonction des affaires introduites sur base des deux requêtes et la condamnation de l'employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros et aux frais et dépens de l'instance.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ETAT »), a demandé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 17.459,16 euros à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.), avec les intérêts légaux tels que de droit.

Par jugement du 23 janvier 2023, le tribunal du travail a ordonné la jonction des affaires introduites par requêtes des 1^{er} décembre 2020 et 19 mai 2022, a rejeté les moyens de forclusion et de demandes nouvelles soulevés par la société SOCIETE1.) et a déclaré recevables les demandes de PERSONNE1.).

Le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat que la société SOCIETE1.) a prononcé en date du 14 septembre 2020 à l'encontre de PERSONNE1.) et non fondées les demandes du salarié en indemnisation de ses préjudices matériel et moral ainsi qu'en paiement des indemnités compensatoire de préavis et de départ.

PERSONNE1.) a été condamné à payer à l'ETAT la somme de 18.098,92 euros au titre des indemnités de chômage perçues, avec les intérêts légaux à partir du 9 janvier 2023, jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le tribunal du travail a rejeté les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure et a condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 2 mars 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 23 janvier 2023, qui lui a été notifié le 25 janvier 2023.

Il demande à la Cour, par réformation, de déclarer abusif le licenciement du 14 septembre 2020 et fondées ses demandes en indemnisation à hauteur de 14.952,48 euros au titre du préjudice moral, à hauteur de 5.395,16 euros au titre de son préjudice matériel, à hauteur de 11.214,36 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis et à hauteur de 3.738,12 euros au titre de l'indemnité de départ.

Il conclut, par réformation, à voir rejeter la demande de l'ETAT tendant à sa condamnation à lui rembourser des indemnités de chômage à hauteur de 18.098,92 euros et à voir condamner l'ancien employeur aux frais et dépens des deux instances.

Il réclame une indemnité de procédure de 4.500 euros pour l'instance d'appel.

La société SOCIETE1.) forme appel incident et conclut à l'irrecevabilité de la requête du 19 mai 2022 pour forclusion sur base de l'article L.124-2 alinéa 2 du Code du travail, pour avoir été déposée plus d'un an après la lettre de contestation du 20 novembre 2020, sinon à l'irrecevabilité des demandes y formulées pour constituer des demandes nouvelles.

Elle conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal a déclaré régulier le licenciement avec effet immédiat du 14 septembre 2020 et non fondées les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) ainsi que celle de l'ETAT en remboursement des indemnités de chômage pour autant que la demande est dirigée à son encontre.

Elle réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'ETAT demande acte qu'il a déboursé pendant la période de septembre 2020 à septembre 2021 la somme de 18.098,92 euros au titre d'indemnités de chômage en faveur de PERSONNE1.). Au cas où la Cour viendrait à confirmer le jugement entrepris, il conclut également à la confirmation de la condamnation du salarié à lui rembourser le prédit montant. Au cas où la Cour viendrait à réformer le jugement entrepris, l'ETAT interjette appel incident et conclut à voir condamner la société SOCIETE1.) en tant que partie mal fondée au litige à lui rembourser sur base de l'article L.521-4 du Code du travail le montant de 18.098,92 euros, avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

DISCUSSION :

A) Quant à la forclusion :

Le tribunal du travail a retenu que « L'article L.124-11 (2) du Code de travail vise, au vu de sa formulation générale, toute revendication d'indemnisation présentée à la suite d'une prétendue résiliation abusive d'un contrat de travail, y compris l'indemnité de préavis et l'indemnité de départ, le but recherché par le législateur étant la sécurité juridique en protégeant l'employeur contre des actions tardives. Il est fait une différence entre l'indemnité compensatoire de préavis, réclamée dans le contexte d'un licenciement avec préavis, qui est indépendante du caractère irrégulier et abusif du licenciement, et l'indemnité compensatoire de préavis réclamée dans le cadre d'un licenciement immédiat pour motifs graves où l'indemnité

compensatoire de préavis n'est due que si le licenciement est abusif. Dans le cas d'un licenciement avec effet immédiat, l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de départ ne sont dues que lorsque le licenciement avec effet immédiat est abusif. Or le caractère abusif ou non d'un licenciement avec effet immédiat ne saurait être constaté que dans le cadre d'une action introduite dans les délais de l'article L.124-11 (2) du Code du travail. (en ce sens CSJ, 8^e, 7/11/2019, n° CAL-2019-00108).

En l'espèce, la demande en paiement d'une indemnité de départ n'est pas contenue dans la requête du 1^{er} décembre 2020, mais a été formulée la première fois dans la requête du 19 mai 2022.

Néanmoins, la requête du 1^{er} décembre 2020 demande à voir déclarer abusif le licenciement intervenu et elle a été déposée endéans le délai requis par l'article L.124-11 (2) du Code du travail.

En conséquence, le requérant n'est pas forclos à formuler ultérieurement une demande en paiement d'une indemnité de départ qui serait à payer en cas de licenciement abusif. »

La société SOCIETE1.) a fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir déclaré irrecevable la deuxième requête introduite par le salarié en date du 19 mai 2022 pour forclusion en application de l'article L.124-2 alinéa 2 du Code du travail, étant donné qu'elle aurait été déposée plus d'un an après la lettre de contestation du 20 novembre 2020.

Le salarié sollicite la confirmation du jugement entrepris quant à ce volet du litige. Il fait valoir que la deuxième requête du 19 mai 2022 serait une « *simple requête complémentaire* » à la première requête du 1^{er} décembre 2020, qui elle fut déposée endéans du délai légal.

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article L.124-11 (2) du Code du travail, « *L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5, paragraphe (2). Ce délai est valablement interrompu, en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année.* »

A l'instar du tribunal du travail, la Cour admet que la jurisprudence retient que l'article L.124-11 (2) du Code du travail vise, au vu de sa formulation générale, toute revendication d'indemnisation présentée à

la suite d'une prétendue résiliation abusive d'un contrat de travail, y compris l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de départ, le but recherché par le législateur étant la sécurité juridique en protégeant l'employeur contre des actions tardives (Cour d'appel, 7 novembre 2019, n°CAL-2019-00108).

Cependant, par réformation du jugement entrepris ayant retenu en somme qu'il suffit que la demande initiale déposée sur base de la requête du 1^{er} décembre 2020 tend à voir déclarer abusif le licenciement pour rendre recevable toute requête supplémentaire basée sur le caractère abusif du licenciement, la Cour se rallie à la jurisprudence ayant retenu que *«le seul constat d'une résiliation abusive du contrat de travail est dépourvu d'intérêt ; c'est l'indemnisation recherchée pour résiliation abusive qui constitue l'objet de la demande»* (Cour d'appel, 22 décembre 2005, n°29326 du rôle).

En l'espèce, l'employeur a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 14 septembre 2020.

Par courrier du 20 novembre 2020, PERSONNE1.) a fait contester son licenciement.

Il en résulte que le délai d'un an pour introduire une action judiciaire a commencé à courir à partir du 21 novembre 2020 pour expirer le 21 novembre 2021. La deuxième requête a dès lors été introduite presque six mois après l'expiration du prédit délai d'action.

Il y a lieu de constater que le salarié formule deux demandes sur base de la deuxième requête du 19 mai 2022, à savoir une demande en paiement d'une indemnité de départ et une demande en augmentation de la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Cette deuxième demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis constituant une simple augmentation d'une demande déjà formulée sur base de la requête du 1^{er} décembre 2020, elle est recevable. Elle aurait par ailleurs pu être formulée sur base de simples conclusions en cours d'instance.

PERSONNE1.) n'est dès lors pas forclos à formuler cette demande.

L'indemnité de départ, telle que prévue par l'article L.124-7 du Code du travail, constitue une indemnité autonome qui n'est pas prise en compte pour le calcul du préjudice matériel ou de l'indemnité compensatoire de préavis qui seraient éventuellement dus au salarié suite au licenciement. En raison de son objet différent, elle ne saurait dès lors être rattachée à la demande en réparation du préjudice matériel, respectivement à celle en obtention d'une indemnité

compensatoire de préavis (Cour d'appel, 2 décembre 2021, n°CAL-2021-00113).

La demande en paiement d'une d'indemnité de départ n'a été formulée pour la première fois que sur base de la requête du 19 mai 2022 et constitue une demande nouvelle par rapport aux demandes formulées sur base de la requête du 1^{er} décembre 2020.

Par réformation du jugement entrepris, la Cour retient que cette demande est à déclarer irrecevable pour tardivité en application de l'article L.124-11 (2) du Code du travail.

L'appel incident de la société SOCIETE1.) est partiellement fondé quant à ce volet du litige.

B) Quant au licenciement :

a) Quant au délai pour invoquer des faits :

Le tribunal du travail a écarté l'argumentation du salarié tiré de la tardivité des motifs invoqués sur base de l'article L.124-10 (6) du Code du travail disposant que : *« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. »*

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. »

PERSONNE1.) critique le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a pris en considération l'ensemble des motifs énoncés par l'ancien employeur dans la lettre de licenciement. Il soutient que le tribunal du travail aurait dû exclure, pour être trop anciens, tous les faits à l'exception de celui du 25 août 2020, étant donné que ces faits datent des mois de juillet, avril, février et janvier 2020.

Appréciation de la Cour

C'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu qu'en application de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, *« la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci et il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail »* (en ce sens : Cass. 08/12/2016, n°3717).

PERSONNE1.) ne conteste pas l'incident du 25 août 2020, qui se situe endéans le mois précédant le licenciement, de sorte que l'employeur pouvait invoquer d'autres faits plus anciens.

L'argumentation du salarié que les faits remontant aux mois de juillet, avril, février et janvier 2020 seraient « *trop anciens* », étant donné que ces faits n'avaient pas donné lieu à des conséquences, est à rejeter. En effet, la Cour retient que ces faits qui se situent dans un délai raisonnable de sept mois par rapport à la date du licenciement n'ont pas fait l'objet d'une sanction, tel qu'un avertissement, de sorte que ces griefs ne se trouvent pas couverts par le pardon de l'employeur. Le fait que l'employeur ait été patient avec le salarié ne saurait cependant lui porter préjudice et l'empêcher d'invoquer ces mêmes faits à l'appui du fait récent.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a retenu que la société SOCIETE1.) peut invoquer des faits plus anciens à l'appui de ce fait nouveau et a écarté le moyen du salarié pour être non fondé.

L'appel principal n'est pas fondé sur ce point spécifique.

b) Quant à la précision des motifs énoncés :

Après avoir correctement reproduit les termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail et indiqué les applications jurisprudentielles dudit article, le tribunal du travail a retenu que les motifs du licenciement ont été indiqués avec précision dans la lettre de licenciement, étant donné que l'employeur y a indiqué la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes. Le tribunal du travail a ajouté que la lettre de licenciement indique clairement qu'il est reproché au salarié une absence injustifiée en date du 31 juillet 2020 ainsi que des manquements aux consignes et instructions de sécurité ayant entraîné six chutes de palettes et l'endommagement d'une cloison. En conséquence, PERSONNE1.) n'a pas pu se méprendre sur les fautes lui reprochées.

PERSONNE1.) critique le jugement entrepris en ce que le tribunal a retenu que le motif tiré des dégâts occasionnés est suffisamment précis, étant donné que l'ancien employeur se contenterait d'invoquer des dégâts importants, sans pour autant donner des détails quant à cette importance des dégâts. Il tient à relever que l'ancien employeur ne saurait pallier l'imprécision des motifs par la production d'attestations testimoniales afin d'apporter des précisions complémentaires.

Il critique encore l'absence de précision de la lettre de licenciement en ce qui concerne les règles de sécurité invoquées par l'employeur, étant donné que ce dernier omettrait de préciser quelles règles précises il n'aurait pas observées.

Appréciation de la Cour

L'article L.124-10 (3) du Code du travail dispose que : « *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* ».

A l'instar du tribunal du travail, la Cour rappelle que la précision des motifs doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

La précision des motifs doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a également pour but de permettre aux juridictions saisies, le cas échéant, d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

En l'espèce, la Cour constate que l'ancien employeur reproche à PERSONNE1.) une absence injustifiée en date du 31 juillet 2020 ainsi qu'une série de sept incidents au cours desquels, dans le cadre de ses fonctions de cariste, le salarié a fait tomber, par manque de respect des règles de sécurité, une palette de nature à causer l'endommagement des marchandises y posées ainsi que l'endommagement d'une cloison de l'entrepôt qui a dû être remplacée.

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que les reproches formulés à l'encontre de PERSONNE1.) sur base de la lettre de licenciement avec effet immédiat du 14 septembre 2020 répondent au critère de précision requis par la loi pour indiquer la nature des fautes que le salarié a commis dans l'exercice de ses fonctions ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes sur base d'un tableau des faits repris à la deuxième page de la lettre de licenciement.

En ce qui concerne le manque de précision quant aux dégâts invoqués, la Cour relève que lors de chaque incident au cours duquel

une palette est tombée du fait du salarié, l'employeur précise que la marchandise posée sur la palette a été cassée. L'importance des dégâts se dégage dès lors à suffisance de droit de la répétition des incidents. Le fait que l'employeur n'ait pas fourni de plus amples précisions quant au quantum des dégâts n'affecte en rien le caractère précis quant à l'existence de dégâts.

En ce qui concerne le manque de précision quant aux « règles de sécurité » auxquelles l'ancien employeur se réfère, la Cour constate que PERSONNE1.) allègue un défaut de précision, mais ne conteste pas l'existence de règles de sécurité internes à la société SOCIETE1.) ainsi que l'existence d'un code de conduite particulier aux caristes. Il ne conteste pas non plus avoir eu connaissance de ces règles de sécurité interne pour avoir participé régulièrement à des formations à ce sujet et pour avoir été rendu attentif au besoin de s'y conformer sur base des évaluations annuelles qu'il a signé. Il ne saurait dès lors utilement critiquer l'imprécision à ce sujet, étant donné qu'il n'a pas pu se méprendre sur les règles de sécurité visées par l'employeur dans la lettre de licenciement.

Le moyen tiré de l'imprécision des motifs indiqués dans la lettre de licenciement a partant été écarté à bon droit.

L'appel principal n'est pas fondé sur ce point spécifique.

c) Quant au caractère réel des reproches :

La Cour constate, à l'instar du tribunal du travail, que PERSONNE1.) ne conteste pas la réalité des reproches formulés à son encontre par l'ancien employeur. La société SOCIETE1.) verse par ailleurs en cause sept attestations testimoniales sur base desquelles la réalité des reproches liés à l'absence injustifiée ainsi qu'aux sept chutes de palettes et à l'endommagement d'une cloison se trouvent établis en cause.

L'offre de preuve par témoins formulée à titre subsidiaire par l'ancien employeur est dès lors sans objet.

d) Quant à la gravité des reproches :

PERSONNE1.) soutient que tant le reproche tiré de l'incident du 25 août 2020 que celui tiré d'une absence injustifiée dénoteraient tout au plus une insuffisance professionnelle, mais ne relèveraient pas des fautes suffisamment graves, de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

Le tribunal du travail a correctement rappelé que d'après l'article L.124-10 du Code du travail, « *chacune des parties peut résilier le*

contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement. »

Le fait assimilé à la faute doit résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail et les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

Il a été retenu qu'un fait isolé commis par un salarié irréprochable bénéficiant d'une certaine ancienneté peut être jugé insuffisant pour justifier un licenciement avec effet immédiat tandis que le même fait commis dans un contexte qui dénote une mise en cause délibérée de l'autorité de l'employeur ou qui constitue un manquement répété aux prescriptions de sécurité peut être jugé suffisamment grave pour justifier une rupture immédiate de la relation de travail (Cour d'appel, 10 janvier 2013, n°38181 du rôle).

En l'espèce, la société SOCIETE1.) invoque deux sortes de reproches à l'égard de PERSONNE1.), à savoir une absence injustifiée en date du 31 juillet 2020, ainsi qu'une série de six incidents sur une période de janvier à juin 2020 consistant chaque fois en la chute d'une palette ayant entraîné la casse de marchandises et l'incident du 25 août 2020 consistant en la chute d'une palette endommageant une cloison par mégarde, respectivement par mépris des règles de sécurité.

Il y a lieu de rappeler qu'en application de la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêt n°94/16 du 8 décembre 2017, n°3717 du rôle), il y a lieu d'apprécier la gravité des incidents liés à des chutes de palettes, pris dans leur ensemble. Contrairement à l'affirmation de l'appelante, il n'est dès lors pas exigé que le fait récent se situant endéans le délai d'un mois avant le licenciement doit revêtir les caractéristiques d'une faute grave afin de justifier un licenciement avec effet immédiat, mais qu'il y a lieu d'apprécier les différents faits, pris dans leur ensemble, afin d'évaluer si les comportements fautifs du salarié sont

suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

En ce qui concerne l'absence injustifiée du 31 juillet 2020, outre le fait que PERSONNE1.) ne conteste pas cette absence, il résulte de l'attestation testimoniale dressée par PERSONNE2.), responsable du « *service préparation* » qu'un jeudi du mois de juillet 2020, le salarié a fait la demande pour une journée entière de congé pour des raisons médicales, étant donné que le salarié devait porter à ce moment-là un appareil médical qui ne l'empêchait « *de s'endormir directement et que donc il aurait besoin de dormir jusqu'à plus tard* ». Au vu de l'activité à ce moment-là, le témoin déclare avoir expliqué au salarié que le service ne pouvait pas souffrir une absence d'une journée entière, mais qu'il lui accorderait une demi-journée, lui proposant de commencer son travail seulement à 18 heures, au lieu de commencer déjà à 14 heures. Le témoin déclare que PERSONNE1.) était d'accord avec cette proposition, mais qu'il n'est finalement pas venu du tout, sans à aucun moment prévenir son supérieur hiérarchique et sans justifier son absence.

Il est dès lors établi qu'au mépris des instructions claires de son supérieur hiérarchique direct, PERSONNE1.) ne s'est pas présenté du tout à son lieu de travail en date du 31 juillet 2020, sans pour autant en avertir ce dernier.

En ce qui concerne les différents incidents liés à la chute d'une palette par mégarde, respectivement par mépris des règles de sécurité internes, la société SOCIETE1.) invoque sur base du tableau figurant dans la lettre de licenciement que PERSONNE1.) est à l'origine de deux incidents au mois de janvier, d'un autre incident au mois de février, de deux incidents au mois d'avril, d'un incident au mois de juin et d'un incident au mois d'août 2020. Au cours de chaque incident, une palette manipulée par PERSONNE1.) est tombée et a entraîné ainsi la casse de marchandises, respectivement a mis en danger les collègues de travail du salarié, en raison d'une méconnaissance des règles de sécurité.

L'employeur fait valoir que le salarié aurait été parfaitement au courant de ces règles de sécurité pour avoir signé le 21 janvier 2015 la charte d'hygiène et de sécurité établie par l'employeur en date du 27 août 2014 et qu'il aurait été formé sur le site afin de connaître avec précision l'entrepôt, de pouvoir repérer tous les dangers et d'avoir une bonne appréhension des manœuvres à opérer en tant que cariste. Outre ces formations en interne, des réunions auraient été organisées deux fois par semaine avec toute l'équipe des caristes pour leur fournir des informations complémentaires en relation avec les arrivages de marchandises, le stockage, etc.

Le salarié aurait encore été rendu attentif au fait que l'employeur s'attendait à ce qu'il respecte les règles de sécurité et améliore son comportement à ce sujet sur base d'entretiens individuels relevés dans un rapport de suivi individuel. Nonobstant ces mises en garde répétées, PERSONNE1.) aurait fait preuve d'une grande insouciance, circulant sans précautions élémentaires et sans respecter le marquage au sol, violant ainsi l'article L.313-1 (1) du Code du travail, de sorte qu'en application de ses propres obligations légales découlant de l'article L.312-1 du Code du travail, l'employeur n'aurait pas eu d'autre choix que de procéder à son licenciement en application des articles L.313-2 (4) point 1) et L.312-5 (1) point 1) du Code du travail.

La Cour retient que les indications précitées fournies par la société SOCIETE1.) aux termes de ses conclusions sont à qualifier de précisions complémentaires aux griefs énoncés dans la lettre de licenciement avec effet immédiat. Ces précisions complémentaires relatives au déroulement des chutes de palettes, respectivement aux conséquences concrètes de ces chutes de palettes sont recevables.

Il résulte de l'article L.312-1 du Code du travail, que l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail, que dans le cadre de ses responsabilités, il doit prendre les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé de ses salariés (article L.312-2 du même code), ces mesures ayant pour finalité la prévention des risques (article L.312-2 (2)) et de la sorte réduire les accidents de travail.

L'employeur a l'obligation non seulement de donner des instructions appropriées au travailleur (article L.312-29), mais également de déterminer le matériel de protection à utiliser (article L.312-5 (2)).

De son côté, le salarié est tenu par l'article L.313-1 du Code du travail, de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

Outre le fait que ces obligations résultant de la loi sont d'ordre public (sur base de l'article L.010-1 du Code du travail) et s'imposent partant en tant que telles aux parties au contrat de travail, il s'y ajoute que toute infraction à ces dispositions légales engage en cas de violation ou d'inexécution la responsabilité pénale de l'employeur (article L.314-4 du Code du travail).

Il est établi par les pièces du dossier, notamment par le rapport du suivi individuel de PERSONNE1.) reprenant tous les incidents reprochés, certes unilatéral, mais non autrement contesté par le

salarié, corroboré par la déclaration du témoin PERSONNE3.), chef d'équipe du salarié, auteur d'une attestation testimoniale soumise à l'appréciation de la Cour, que l'employeur a fait signer par le salarié la charte des règles de sécurité internes à l'entreprise, en l'informant à de nombreuses autres reprises, notamment lors des évaluations professionnelles de PERSONNE1.) de 2016 à 2019, contresignées par le salarié, des risques auxquels le salarié est exposé et partant de la nécessité de respecter les consignes de sécurité. L'employeur a indiqué sur ces évaluations professionnelles de PERSONNE1.) de 2016 à 2019 que ce dernier a manqué de façon répétée au cours de ces années aux règles de sécurité et que l'employeur attend de la part du salarié une nette amélioration de son comportement.

Or, si le salarié se base sur un entretien d'évaluation du 2 mai 2020 avec le « *responsable réception/expédition* » pour invoquer que ce dernier lui a attesté un « *bon* » respect des règles de circulation. Le rapport relatif à un deuxième entretien d'évaluation du 2 mai 2020 avec son supérieur hiérarchique direct, soit le « *responsable préparation* », fait état d'un « *accident en novembre choc frontal avec un autre cariste* » et du fait que le salarié « *doit être plus vigilant, trop de casse par négligence, manque de professionnalisme par rapport à la sécurité dans l'entrepôt (capteur passage de quai : miroir de l'aller D-21)* ». Ce rapport a attesté au salarié une note « *en dessous des attentes* » en ce qui concerne ses facultés de communication et que le salarié « *ne respecte pas les règles de sécurité, code de conduite – résultat : de nombreux incidents de casse ou de palettes tombées – mets en danger la vie de ses collègues par son inattention. Ne montre aucune Proactivité.* »

Il résulte encore de l'attestation testimoniale dressée par PERSONNE3.) qu'à maintes reprises, PERSONNE1.) a fait tomber une palette « *par manque d'attention et en mettant en danger ses collègues* », notamment en date du 10 février 2020, du 10 avril 2020, et le 4 juin 2020, et qu'en date du 21 avril 2020, la chute de la palette était due à un mépris délibéré des règles de fixation de la charge posée sur une palette en refusant de façon délibéré de se conformer aux prescriptions de sécurité de l'employeur.

Force est donc de constater que PERSONNE1.) n'a pas fait preuve d'une volonté de se conformer aux instructions de l'employeur et notamment de respecter les règles de sécurité internes de l'entreprise, mais que son manque d'attention et de respect desdites règles s'est amplifié depuis janvier 2020.

La négligence, voire la désinvolture et l'imprudence du salarié à l'égard des règles de sécurité met en jeu non seulement sa propre sécurité et celles des autres caristes (le salarié ne contestant pas que la société SOCIETE1.) emploie encore quinze autres caristes), mais

également la responsabilité de l'employeur, de sorte que la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que les comportements de PERSONNE1.), pris dans leur ensemble, sont à considérer comme constituant des fautes graves rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

En conséquence, c'est à bon droit que le tribunal du travail a déclaré non fondées les demandes indemnitaires du salarié.

L'appel principal de PERSONNE1.) est non fondé.

C) Quant à la demande de l'ETAT :

Le tribunal du travail a déclaré justifiée la demande de l'ETAT tendant à se voir rembourser sur base de l'article L.521-4 (6) du Code du travail le montant de 18.098,92 euros à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.) pour la période de septembre 2020 à septembre 2021 en ce qu'elle est dirigée contre le salarié, étant donné que le licenciement avec effet immédiat que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 14 septembre 2020 a été déclaré justifié.

La Cour étant venue à la conclusion que le licenciement avec effet immédiat du 14 septembre 2020 est régulier, c'est à bon droit que le tribunal a déclaré la demande de l'ETAT dirigée contre PERSONNE1.) fondée à concurrence de 18.098,92 euros à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.) pour la période de septembre 2020 à septembre 2021, avec les intérêts légaux à partir du 9 janvier 2023 jusqu'à solde.

D) Quant aux demandes accessoires :

Eu égard à l'issue du litige, PERSONNE1.) ne saurait prétendre à l'allocation d'une indemnité de procédure de 4.500 euros pour l'instance d'appel.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que la société SOCIETE1.) ne justifie pas de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, de sorte qu'il n'y a pas lieu de faire droit à son appel incident tendant à se voir allouer, par réformation, une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance.

Au vu de l'issue du litige, il serait inéquitable de laisser l'entière charge des frais et dépens à charge de la société SOCIETE1.). La Cour lui alloue une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare les appels, principal et incident, recevables ;

déclare l'appel incident de la société en nom collectif SOCIETE1.) partiellement fondé ;

réformant :

déclare irrecevable la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ formulée sur base de la requête du 19 mai 2022 ;

déclare l'appel incident de la société en nom collectif SOCIETE1.) non fondé pour le surplus ;

dit non fondé l'appel principal de PERSONNE1.) ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

rejette la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société en nom collectif SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel, et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître François KAUFFMAN, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.