**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du dix-neuf novembre deux mille neuf.**

Numéro 34216 du rôle.

Composition:

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

**Entre:**

**la société à responsabilité limitée A s.à r.l.,** établie et ayant son siège social à L-, représentée par son gérant actuellement en fonctions,

**appelante** aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 2 juin 2008,

**comparant par Maître Luc SCHANEN,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**B**, ouvrier, demeurant à D-,

**intimé** aux fins du prédit exploit ENGEL,

**comparant par Maître Freddy BRAUSCH,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

## LA COUR D'APPEL:

Par jugement du 22 avril 2008, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé le 14 février 2006 par la société à responsabilité limitée A à l'encontre de son salarié B et condamné la société à lui payer à titre d'indemnité compensatoire de préavis non respecté et de dommage moral la somme totale de 3.930,62 € avec les intérêts légaux du jour de la demande jusqu'à solde. Il a rejeté la demande du requérant en allocation de dommages-intérêts du chef de la réparation du préjudice matériel et celle de la société en allocation d'une indemnité de procédure.

Le tribunal du travail a déclaré imprécis les griefs formulés dans la lettre de licenciement, cette imprécision valant absence de motivation rendant le licenciement abusif.

Par exploit d'huissier du 2 juin 2008, la société A a régulièrement interjeté appel contre le jugement et elle conclut, par réformation, à voir déclarer précise la motivation de la lettre de licenciement, déclarer ce dernier justifié et l'intimé se voir débouter de ses demandes. Elle conclut à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.500 €.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement et à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.500 €.

La Cour renvoie à la lettre de licenciement avec effet immédiat du 14 février 2006 contenue dans la motivation du jugement dont appel.

Contrairement à l'avis du tribunal, les premier et deuxième motifs du licenciement sont énoncés avec suffisamment de précision pour permettre tant au salarié qu'à la juridiction du travail d'apprécier d'ores et déjà les faits lui reprochés de même que leur gravité. L'employeur y reproche en effet à l'intimé d'avoir refusé de suivre une injonction reçue de la part du chef d'équipe de la société sur le chantier Hilton - Hôtel, et de s'être exprimé en ce sens qu'il allait « den X fertig machen » et de s'adresser pour ce faire à son syndicat, le fait que la date à laquelle ces déclarations ont eu lieu n'est pas indiquée ne rend pas les motifs imprécis, les détails fournis par l'employeur permettant aisément au salarié de savoir pertinemment ce qui lui était reproché. Le fait que les circonstances exactes ne sont pas indiquées - le tribunal du travail, pour déclarer les griefs imprécis, a relevé que les circonstances et le contexte n'auraient pas été indiqués de même que ne serait pas indiqué le nom des collègues de travail ayant entendu les déclarations faites, ce qui l'empêcherait d'en apprécier leur portée et gravité - ne porte pas non plus à conséquence, étant donné que les griefs sont suffisamment caractérisés, le salarié ayant la possibilité, s'il l'estime

opportun, d'établir les circonstances permettant de les relativiser et apprécier à leur juste valeur.

Le troisième reproche est énoncé de façon précise, mais n'est pas pertinent en ce qu'il n'est pas soutenu, ni à plus forte raison établi que le salarié avait effectivement la possibilité de se rendre à son lieu de travail, ce dernier ayant, selon le reproche lui fait, argué de son impossibilité de ce faire alors qu'il ne disposait pas d'une voiture pour s'y rendre, la circonstance que sur injonction de l'employeur il eût ri et déclaré que tout lui était égal n'établissant pas la fausseté de son allégation d'être dans l'impossibilité de pouvoir se rendre à son lieu de travail. Ce motif est partant à écarter.

Il ressort des quatre attestations testimoniales versées par l'employeur rédigées par les collègues de travail de l'intimé, à savoir Karl-Heinz, Matthias et Rainer, ainsi que par le chef de chantier Rudolf que, sur injonction de ce dernier adressée à B lors de travaux effectués le 13 février 2006 sur le chantier du hôtel Hilton *« schneller, gewissenhafter und sauberer zu arbeiten »,* l'intimé a ri et dit »nein, ich mache bestimmt nicht schneller, dafür werde ich nicht bezahlt und es ist mir scheissegal » (témoin Karl-Heinz) respectivement «  fand dies anscheinend sehr lustig und sagte spottend : nein, ich mache bestimmt nicht schneller, dafür werde ich nicht bezahlt. Mir ist das doch scheissegal » (témoin Rainer), le contre-maître Rudolf de préciser que l'intimé ne voulait pas suivre ses instructions vu qu'il ne gagnait pas assez, » er sei ja nur Malergehilfe ».

Ces quatre attestateurs déclarent en outre que le salarié a, lors de la même discussion, dit qu'il était syndiqué et « dass er den Chef bzw Herrn X fertig machen würde », les attestateurs Matthias et Rainer précisant qu'il a prononcé ces paroles « lauthals schreiend » et « er hat in meinem Beisein *herumgebrüllt* ».

L'intimé sans contester avoir prononcé ces paroles argue du caractère unique et isolé de l'incident, conteste cependant s'être départi d'un ton calme. Il ne conteste pas le caractère justifié de l'injonction lui donnée par le contre-maître *« schneller, gewissenhafter und sauberer zu arbeiten ».* Il fait état de son droit de s'adresser à un syndicat, ne se prononce cependant pas sur le fait qu'il a dit « dass er den Chef bzw Herrn X fertig machen würde ».

S'il ne saurait être contesté que le salarié est en  droit de s'adresser à son syndicat pour chercher conseil dans tout différend l'opposant à son employeur et que son intention *Herrn X fertig machen*, a certainement été prononcée sous le coup de l'énervement, cette remarque ne tendant au surplus qu'à manifester son intention de défendre ses droits coûte que coûte à l'encontre de ce dernier, l'attitude dont il a fait preuve à l'égard du chef de chantier dont l'injonction n'est même pas contestée par le salarié

dans sa pertinence et justification constitue non seulement un refus d'ordre, mais dénote encore un manque certain de motivation du salarié lors de l'exécution des tâches qui lui ont été confiées et dont il n'est même pas soutenu qu'elles eussent dépassé le cadre des compétences d'un « Malergehilfe », le désintérêt du salarié étant expressément établi par sa remarque que tout lui serait égal.

L'employeur doit pouvoir compter sur l'exécution de bonne foi de son contrat de travail par le salarié, l'employeur qui a la direction de l'entreprise ayant également le droit d'adresser à son personnel, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un autre salarié placé hiérarchiquement au-dessus du salarié des recommandations voire même des injonctions tendant à une exécution efficace et soignée des tâches qui lui ont été confiées, le caractère légitime et justifié de l'injonction n'étant, en l'espèce, pas remis en cause par le salarié. Ce dernier, même si cette injonction lui déplaît, est obligé de la suivre, toute position contraire menant inévitablement à une perte d'autorité dans le chef de l'entrepreneur et à terme à une désorganisation de l'entreprise. Il s'y ajoute qu'en l'espèce, le peu de motivation du salarié - il n'y aurait rien à redire s'il se conformait aux instructions reçues et travaillait quand même à la satisfaction de son employeur - à laquelle sont venues s'ajouter ses déclarations que tout lui était « scheissegal » et qu''il allait « den X fertigmachen » établissent un manque de respect du salarié à l'encontre de son employeur et au surplus un désintérêt pour la fonction qu'il occupe qui, le cas échéant, risque de faire tache d'huile.

L'employeur n'est pas obligé dans ces conditions de garder dans ses effectifs un tel salarié qui de par son attitude, même si elle ne s'est exprimée qu'à une seule reprise, a nécessairement rompu toute relation de confiance entre l'appelante et l'intimé et qui constitue un motif grave ayant rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il convient partant, par réformation du jugement entrepris, de dire justifié le licenciement avec effet immédiat du 14 février 2006 et de décharger la société de toutes les condamnations prononcées contre elle en première instance.

La demande de l'intimé en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée au vu du sort réservé à l'appel et aux dépens. Celle de la société est fondée, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais qu'elle a dû exposer pour faire valoir ses droits en instance d'appel. La Cour lui alloue la somme de 1.000 € sur base de l'article 240 du NCPC.

**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 fondé,

**réformant :**

dit régulier le licenciement avec effet immédiat du 14 février 2006,

déboute B des demandes accueillies par le tribunal du travail et relève pour autant que de besoin la société à responsabilité limitée A s.à r. l. des condamnations prononcées à son encontre en première instance,

déboute B de sa demande basée sur l'article 240 du NCPC et le condamne à payer à la société à responsabilité limitée A s.à r. l. une indemnité de procédure de 1.000 €,

fait masse les frais et dépens des deux instances et les impose dans leur intégralité à charge de B avec distraction au profit de Maître Luc Schanen, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.

.