Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du six octobre deux mille onze

Numéro 36342 du rôle.

Composition:

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

Entre:

A, demeurant à L-,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 25 mai 2010,

comparant par Maître Gaston VOGEL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme B S.A., anciennement 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 KURDYBAN,

comparant par Maître Marco FRITSCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 24 septembre 2007, A a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme B S.A. devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 20 décembre 2006 et condamner à lui payer 3.800 € du chef d'indemnité compensatoire de préavis, ainsi qu'un préjudice matériel et moral de chaque fois 6.000 €. Par même requête il a mis en intervention l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Par un premier jugement du 18 décembre 2008, la lettre de licenciement a été déclarée suffisamment précise et le tribunal a admis la société B à l'offre de preuve des motifs invoqués dans la lettre de licenciement.

Par jugement du 18 décembre 2008, le tribunal du travail a déclaré régulier le licenciement et rejeté les demandes en indemnisation.

L'Etat du Grand-duché de Luxembourg, agissant ès-qualités, n'avait pas de revendications à formuler.

Par exploit du 25 mai 201, A a régulièrement interjeté appel tant contre le jugement du 18 décembre 2008 que contre le jugement du 15 avril 2010, demandant, par réformation, à la Cour, de déclarer imprécise la lettre de licenciement sinon de dire que les faits ne sont pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat, partant de déclarer le licenciement abusif et lui allouer les montants indemnitaires réclamés, demandant en outre une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

La société B conclut à la confirmation des deux jugements et demande une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

Engagé suivant contrat à durée indéterminée du 21 mars 2006 par la société B en qualité de « *Inspection attendant* » dans le service « *TCM*L* » au département « *7912* », A a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 20 décembre 2006.

La précision des motifs du licenciement

Tel que l'ont retenu à bon droit les juges de première instance par une appréciation correcte de la lettre de licenciement, celle-ci a énoncé avec suffisamment de précision les motifs invoqués à la base du licenciement avec effet immédiat.

L'employeur a précisé les dates auxquelles se sont passés les événements qu'il reproche à son salarié et même s'il n'a pas décrit en détail les procédures dont il reproche le non-respect à A, il en a indiqué les appellations techniques tel « *TCL_0375 Finishing and Inspection »* ou encore « *TCL _0369 Detective Alert System* » et « *TCL_0418 TCML Manufacturing Tolerances Limitations* »,

notions que A, du fait de son affectation précisément au service *« TCM_L* » en qualité de *« Inspection Attendant* » devait parfaitement connaître de sorte qu'il devait exactement comprendre ce qui lui était reproché et être en mesure de préparer sa défense.

C'est encore à tort que A reproche à la société B d'avoir complété dans son offre de preuve les faits lui reprochés par des éléments supplémentaires.

Si l'employeur a effectivement ajouté quelques détails mineurs tels que « *présentaient des risques d'éclatement* », « *que c'est dans ce contexte que les pneus défectueux classés bons par Monsieur A ont été découverts* », « *à nouveau par négligence et non-respect des procédés de contrôle décrits ci-dessus…4 pneus HR0123-53 qui présentaient des défectuosités graves et des risques d'éclatement » ,* « *que c'est à nouveau son successeur qui a constaté ses négligences »* de telles précisions sont admises dans la mesure où les motifs qui l'ont amené à licencier le salarié avec effet immédiat ont été énoncés avec précision dans la lettre de licenciement de sorte que les quelques ajoutes, d'ailleurs insignifiantes, qu'il a faites n'étaient nullement destinées à parer à des lacunes de la lettre de licenciement.

<u>Le caractère réel et sérieux des motifs</u>

C'est encore par une appréciation correcte des éléments de la cause et notamment du résultat de la mesure d'instruction ordonnée et par de justes motifs que la Cour adopte et qui répondent exhaustivement aux arguments avancés par l'appelant en appel, que les premiers juges ont décidé que les faits invoqués à la base du licenciement ont été prouvés et étaient suffisamment graves pour emporter un licenciement avec effet immédiat.

Ainsi se dégage-t-il de l'ensemble des témoignages que, si certes les pneus passent plusieurs contrôles, à savoir un contrôle visuel, un contrôle sous pression, un contrôle par rayon X et un contrôle par mesurage, chaque contrôle étant destiné à vérifier d'autres paramètres, les défauts qui affectaient les pneus contrôlés par A ne peuvent être détectés que lors des contrôles visuels.

En l'occurrence les pneus présentaient des « *trapped-air* », à savoir des fissures sur la partie intérieure d'un pneu, le témoin L précisant que de tels défauts échappent au contrôle des machines et ne peuvent être détectés que lors des contrôles visuels.

Il se dégage encore des témoignages L et M que A faisait partie des ouvriers spécialement engagés pour les contrôles en question et que celui-ci avait reçu une formation spéciale à cet effet.

Les témoins en question ont précisé que défectuosités dont étaient affectés les pneus peuvent avoir des conséquences néfastes alors qu'il y a risque d'éclatement,

Selon les témoins ces défauts sont facilement détectables, ils ont d'ailleurs été constatés de suite par l'ouvrier qui a pris la relève de A. Ils contredisent encore

les affirmations de A selon lesquelles les défectuosités seraient moins bien décelables sur un pneu encore chaud, ce dernier reste d'ailleurs en défaut de prouver que les pneus en question étaient encore chauds respectivement dégageaient de la fumée au moment où il a procédé à leur contrôle.

Le fait d'autre part qu'il ne s'agissait en l'occurrence que de pneus d'essai n'est pas de nature à atténuer la faute commise dans la mesure où ces pneus sont montés sur des voitures de test et que c'est partant la vie des pilotes des voitures d'essai qui est mis en danger.

Il n'y a pas non plus de doute que les pneus défectueux ont bien fait partie du lot soumis au contrôle de A, le témoin L ayant précisé que chaque pneu a un code barre et chaque opérateur a un code électronique de sorte que le système informatique permet de répertorier quel opérateur a contrôlé quel pneu.

La Cour juge ces fautes professionnelles constatées tant dans la nuit du 6 au 7 décembre 2006 que dans la nuit du 8 au 9 décembre 2008 à elles-seules déjà suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

A cela s'ajoute que tant le témoin M que le témoin L ont confirmé que A n'a d'autre part pas respecté les critères de production minimale en ce que durant son travail du 30 novembre 2006 il n'a contrôlé que 43 pneus alors que le volume normal est de 80 – 90 pneus, raison pour laquelle il avait d'ailleurs reçu un avertissement en date du 5 décembre 2006. A noter que le contrat de travail stipulait expressément que le salarié devait respecter les critères de production minimale définis par la direction sur le poste désigné.

Il y a partant lieu de dire, par confirmation, que le licenciement est régulier et que c'est à juste titre que les demandes en indemnisation ont été rejetées.

Les indemnités de procédure

Au vu de l'issue de l'affaire, la demande de A en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter, seule la partie obtenant gain de cause pouvant en bénéficier.

Il y a par contre lieu de faire à la demande de la société B tendant aux mêmes fins alors qu'il serait inéquitable qu'elle doive supporter l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'elle a d'û exposer pour se défendre contre un appel non justifié et il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 750 € pour l'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 les jugements du tribunal du travail de Luxembourg du 18 décembre 2008 et 15 avril 2010 ;

rejette la demande de A en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne A à payer à la société anonyme B Luxembourg S.A. une indemnité de procédure de 750 € pour l'instance d'appel ;

condamne A aux frais et dépens de l'instance.