

Arrêt N° 12/17 - VIII – Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du deux février deux mille dix-sept

Numéro 42807 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
M. Serge THILL, premier conseiller;
Mme Agnès ZAGO, premier conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

M. A.), demeurant à D-(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 13 août 2015,

comparaissant par Maître François TURK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant,

intimée aux fins du prédit acte CALVO,

comparaissant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que M. le premier conseiller Serge THILL, chargé de faire rapport, tiende seul l'audience pour entendre les plaidoiries.

Le magistrat rapporteur a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral. Il a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Par jugement rendu en date du 23 mars 2015 par le tribunal du travail de Luxembourg, la s. à r. I. SOC1.), avait été admise à prouver une partie des faits invoqués à l'appui du licenciement avec effet immédiat de A.) par l'audition de témoins.

Sur base du résultat de la mesure d'instruction à laquelle il avait été procédé et au vu du contenu d'une attestation délivrée par un témoin qui n'avait pas pu se présenter et de la circonstance que quelque deux mois avant les manquements qui lui étaient reprochés, l'intéressé avait déjà fait l'objet d'un avertissement pour des faits similaires, le congédiement avait, par jugement du 29 juin 2015, été déclaré justifié, et A.) débouté de ses revendications financières.

Par exploit du 13 août 2015 le salarié a régulièrement interjeté appel de la deuxième de ces décisions.

A l'appui de son recours il fait valoir que les motifs du licenciement n'auraient pas été indiqués avec la précision requise, que les mêmes faits ne pourraient pas être sanctionnés deux fois, que ceux dont question dans l'avertissement seraient trop anciens en date et que de toute façon aucune des accusations portées à son encontre ne correspondrait à la réalité et qu'elles ne seraient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il est constant en cause que dans un avertissement du 2 décembre 2013, SOC1.) accusait A.) de ne pas avoir été joignable par téléphone, de ne pas avoir exécuté une mission qui lui avait été confiée et de ne pas avoir remarqué l'intrusion de tiers dans les locaux d'un client.

Dans cet avertissement, qui a été émis à la suite d'un entretien préalable au licenciement et qui précisait que l'appelant avait reconnu les faits, l'intimée a relevé qu'au vu d'une promesse d'amendement de la part du salarié, elle avait fait abstraction du congédiement projeté. Elle n'a par ailleurs pas manqué de mettre A.) en garde contre les conséquences d'une récidive.

Tirant argument du fait que nonobstant l'engagement qu'il avait pris, le salarié aurait, peu de temps après avoir été averti, commencé par décliner une mission pour laquelle il avait été sollicité et, quelques jours plus tard, refusé de se conformer aux instructions reçues de la part d'un client, l'employeur l'a renvoyé avec effet immédiat par lettre recommandée du 21 février 2014.

La précision des motifs

Aussi bien en rapport avec les incidents relevés dans l'avertissement du 2 décembre 2013, qu'à propos de ceux qui se seraient produits par la suite, la lettre de résiliation du contrat de travail énonce les griefs formulés à l'adresse de l'appelant dans les moindres détails. Elle précise la date des faits, leur nature, l'endroit de leur survenance et l'identité du client concerné.

Les indications ainsi fournies étaient suffisamment précises pour permettre d'un côté au salarié, de savoir exactement ce qui lui était reproché et de juger en connaissance de cause de l'opportunité d'une éventuelle action en justice, et d'un autre côté aux juridictions saisies du litige, de s'assurer que les motifs débattus devant elles correspondaient à ceux qui se trouvaient à la base de la rupture du contrat et d'apprécier le caractère de gravité des fautes invoquées.

Le premier moyen de A.) n'est partant pas fondé.

Les faits susceptibles d'être invoqués

L'article L. 124-10 (6) du code du travail prévoit 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. Ce délai 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.

En vertu de cette disposition, la survenance de faits nouveaux autorise l'employeur qui entend licencier avec effet immédiat, à se prévaloir également de manquements datant de plus d'un mois.

La circonstance que les anciennes fautes ont, le cas échéant, déjà été sanctionnées au moyen d'un avertissement, ne porte pas à conséquence dans ce contexte.

Ce qui compte, c'est que dans leur ensemble, les événements successifs revêtent un caractère de gravité suffisant pour justifier un licenciement sans préavis.

Un pardon de la part de SOC1.) ne résultant, contrairement à ce qui est soutenu par l'appelant, pas des éléments du dossier, c'est à tort que A.) estime qu'il ne saurait plus être tenu compte des faits qui lui avaient été reprochés dans un premier temps.

Le caractère réel et sérieux des motifs

L'appelant n'établit et ne soutient même pas, avoir contesté le contenu de l'avertissement. La Cour en déduit que l'affirmation de SOC1.) que les faits y dénoncés, et repris dans la lettre de licenciement, avaient été reconnus,

correspond à la réalité, de sorte que ces faits ne peuvent plus être mis en doute à l'heure actuelle.

Il résulte par ailleurs d'un courrier électronique envoyé par C.) et de l'audition de ce dernier, qui est un témoin direct pour avoir été en contact avec l'appelant, qu'en date du 25 janvier 2014, il avait appelé A.) pour lui demander de faire un remplacement urgent. Ce jour-là l'appelant était en service extra-prévisionnel, c'est-à-dire qu'il devait être disponible pour parer à des imprévus. Nonobstant insistance du témoin, le salarié a refusé de réserver une quelconque suite à la requête, et ce au seul motif qu'il préférerait avoir une journée libre.

Abstraction faite de la question de savoir si cette réaction de A.) peut être qualifiée de refus d'ordre, elle était intolérable de la part d'un salarié qui s'était fait réprimander pour ne pas être joignable en vue de l'organisation du service. Compte tenu du fait qu'il avait une période de référence considérablement négative, il ne lui appartenait pas de décider selon son bon vouloir quand il daignerait remplir les obligations qui lui incombaient, à savoir prêter son travail.

L'employeur reproche encore à l'appelant de ne pas avoir respecté les consignes reçues en date du 1^{er} février 2014 de la part de l'assistante de direction B.), coresponsable de l'organisation du festival automobile dans les locaux de DD.).

Deux témoins se sont prononcés à ce sujet.

Dans une attestation délivrée le 7 avril 2015, B.), qui est également un témoin direct, a déclaré qu'à plusieurs reprises elle avait dû constater qu'un agent SOC1.) ne se trouvait pas à l'endroit qui lui avait été assigné et que de ce fait il n'était pas en mesure de remplir les missions qui lui avaient été confiées et qui consistaient à surveiller l'accès aux locaux et à relever les nom et adresse des visiteurs du festival.

Contrairement à ce que l'appelant fait plaider, il n'y avait qu'un seul agent à ne pas respecter les instructions données, de sorte qu'il est faux de parler d'une faute collective.

Le témoin D.) n'était pas présent le 1^{er} février 2014, de sorte qu'il ne peut, en ce qui concerne les faits à proprement parler, rapporter que ce que B.) lui avait dit.

Lors de son audition il a toutefois précisé que B.) lui avait décrit le physique de l'agent qui n'obtempérait pas et qu'il en avait fait part à SOC1.). Au vu de la description livrée, l'employeur a pu identifier l'agent concerné en la personne de A.).

A l'instar d'un nom qui lui aurait été révélé et qu'il aurait continué, cet élément ne constituait pas un fait, mais une simple information, de sorte qu'un problème de témoignage indirect ne se pose pas sous ce rapport.

Sur base de ces considérations la Cour retient que l'incident au garage DD.) est également établi à charge de l'appelant.

Deux nouveaux manquements graves viennent donc s'ajouter à ceux ayant fait l'objet de l'avertissement du 2 décembre 2013 et démentent ainsi la volonté déclarée du salarié de s'amender. Compte tenu de la circonstance que tous ces faits se sont produits à des intervalles très rapprochés, l'employeur pouvait légitimement perdre toute confiance et considérer que le maintien des relations de travail était immédiatement et irrémédiablement compromis.

C'est dès lors à juste titre que les juges de première instance ont dit que le licenciement était régulier et que A.) n'avait pas droit à une réparation.

Les indemnités de procédure

Aucune des parties n'ayant justifié en quoi il serait inéquitable de laisser à charge de chacune d'elles l'intégralité des sommes non comprises dans les dépens qu'elles ont dû exposer, leurs appels et demandes respectifs sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile sont à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de M. Serge THILL, premier conseiller,

dit les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés,

déboute A.) et la s. à r. I. SOC1.) de leurs requêtes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne A.) aux dépens de l'instance d'appel.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.