

Arrêt N° 47/22 - VIII – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-et-un avril deux mille vingt-deux

Numéro CAL-2021-00095 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Marianne EICHER, premier conseiller,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Christophe WAGENER, greffier assumé.

E n t r e :

A, demeurant à D-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Georges Weber de Diekirch du 6 janvier 2021,

comparant par Maître Mario Di Stefano, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t :

la SOC1, établie et ayant son siège social à L-(...), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B (), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit Weber,

comparant par Maître Claude Bleser, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Suivant contrat de travail signé le 13 octobre 2016, ayant pris effet le 17 octobre 2016, A a été engagé par la société anonyme SOC1 (ci-après

SOC1). Il a été affecté à la production FSW (Friction Stir Welding), un procédé de soudage par friction malaxage.

Par lettre recommandée du 30 mars 2018, SOC1 a entendu licencier A moyennant un préavis de deux mois.

Suivant courrier du 4 avril 2018, A a sollicité la communication des motifs de son licenciement, motifs qui lui ont été fournis suivant courrier du 26 avril 2018, et qu'il a contesté, par l'intermédiaire de son mandataire, par courrier du 15 mai 2019.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch le 12 décembre 2020, A, estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, a fait convoquer SOC1 devant le tribunal du travail aux fins de l'y entendre condamner à lui payer les montants de 9.800,80 euros au titre de préjudice matériel, réduit en cours d'instance à 1.892,77 euros, 1.000 euros au titre de préjudice moral, 2.266 euros au titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris, volet auquel A a renoncé en cours d'instance, et 2.500 euros au titre d'une indemnité de procédure.

Par jugement du 23 novembre 2020, le tribunal du travail a déclaré justifié et régulier le licenciement avec préavis intervenu le 30 mars 2018 à l'égard d'A et a, en conséquence, dit non fondées les demandes indemnitaires du salarié et en allocation d'une indemnité de procédure.

De ce jugement, A, demeurant en Allemagne, a régulièrement relevé appel suivant exploit d'huissier de justice du 6 janvier 2021.

L'appelant reproche à la juridiction de première instance d'avoir déclaré son licenciement justifié et de l'avoir débouté de ses revendications indemnitaires.

Il estime, en ordre principal, que les motifs énoncés par l'employeur dans la lettre de motivation du 26 avril 2018 ne revêtent pas le caractère de précision exigé par la loi.

A titre subsidiaire, il prétend que les motifs fournis par l'employeur ne sont ni réels, ni sérieux et ne peuvent en aucun cas justifier le licenciement.

L'appelant conclut, par réformation du jugement entrepris, à voir déclarer le licenciement abusif et à voir condamner SOC1 aux montants de 1.892,77 euros au titre de préjudice matériel et 2.500 euros au titre de préjudice moral, outre les intérêts, et au montant de 2.500 euros au titre d'une indemnité de procédure pour la première instance.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 4.000 euros pour l'instance d'appel.

SOC1 conclut, en ordre principal, à la confirmation du jugement déferé en réitérant ses moyens présentés devant le tribunal et en se référant aux motifs dégagés par la juridiction de première instance. En ordre subsidiaire, et avant tout autre progrès en cause, SOC1 présente une offre de preuve par voie d'enquête tendant à établir la matérialité des faits reprochés à l'appelant. Elle s'oppose à la demande d'A en obtention d'indemnités de procédure pour la première instance et pour l'instance d'appel.

- Quant à la précision des motifs

A réitère son moyen tiré de la méconnaissance de l'article L. 124-5 du Code du travail, estimant que les motifs indiqués dans la lettre de motivation de l'employeur ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi.

SOC1 considère que les motifs ont été fournis avec la précision imposée par les dispositions de l'article L.124-5 du Code du travail, les motifs ayant été référencés dans le temps avec l'indication des dates et heure précises en ce qui concerne les retards constatés sur la période du 4 avril 2017 au 10 janvier 2018 et les pauses non pointées. La description des fautes de manipulation de la machine de soudage commises par A satisfierait également au degré de précision requis.

L'article L.124-5 du Code du travail dispose que l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, « *est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux (...)* ».

Il convient de relever 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.

Les termes de la lettre de motivation ayant été correctement reproduits au jugement entrepris, la Cour y renvoie.

La Cour constate que la lettre de motivation a énoncé avec la précision requise par la loi les motifs gisant à la base du licenciement de l'appelant.

La lettre de motivation fournit en effet un relevé détaillé, avec indication des dates et heures, des retards reprochés à A, des infractions au Règlement intérieur, - utilisation non permise du portable et pauses non pointées -, d'une absence non autorisée ainsi que des fautes commises au cours de l'exécution de son travail - utilisation incorrecte de la machine de soudure, respectivement erreurs de soudure relatives à des produits destinés aux clients (...) et (...) - , l'employeur ayant encore relevé l'impact de ces manquements sur l'entreprise. Contrairement à l'argumentation d'A, il n'importait pas à SOC1 de préciser davantage dans la lettre de motivation, « *la nature de la prétendue utilisation incorrecte* » et « *l'envergure du prétendu endommagement* » à la machine de soudure.

En outre, dans la mesure où l'employeur s'est référé au Règlement intérieur de l'entreprise et qu'A n'affirme pas que ce Règlement lui soit inopposable ou qu'il n'en ait pas eu connaissance, les reproches des pauses non pointées, avec indication des heures précises, satisfont à l'exigence de précision requise par la loi, sans que l'employeur ne soit obligé de spécifier dans la lettre de motivation la violation de tel ou tel article/disposition dudit Règlement.

La Cour retient que les événements concrets, tels qu'énoncés dans la lettre de motivation, ont permis à A de connaître et comprendre les faits qui lui sont reprochés, d'en apprécier le caractère légitime ou non et de rapporter la preuve de leur fausseté, ainsi qu'au tribunal de vérifier si les motifs énoncés s'identifient effectivement à ceux relevés par l'employeur à l'appui du licenciement.

La Cour approuve en conséquence le tribunal d'avoir rejeté le moyen tiré de l'imprécision des motifs indiqués dans la lettre de motivation.

- Quant au caractère réel et sérieux des motifs

SOC1 invoque comme motifs gisant à la base du licenciement des retards répétés, à savoir en dates des 4 avril, 11 mai, 18 octobre et 29 novembre 2017 et le 10 janvier 2018, l'omission de pointer des pauses, en dates des 20 et 26 avril, 12 mai et 8 octobre 2017, des fautes professionnelles, voire un travail mal réalisé en raison de manipulations incorrectes d'une machine, en dates des 30 juin 2017, 9 février, 13 mars et 14 mars 2018 ainsi qu'un comportement inapproprié à l'égard de ses collègues de travail, en dates des 14 septembre 2017 et 1^{er} mars 2018.

L'appelant estime que les motifs invoqués ne justifient pas le licenciement prononcé à son encontre.

Ce serait à tort que le tribunal a retenu des « *faits anciens* », ayant déjà fait l'objet d'un avertissement. L'avertissement serait à considérer comme une sanction en soi et l'employeur, ayant prononcé un avertissement, aurait, de ce fait, estimé que la conduite du salarié n'était pas suffisamment grave pour justifier un licenciement, et aurait ainsi « *implicitement reconnu vouloir poursuivre la relation de travail* ». A en conclut que les « *faits invoqués dans l'avertissement du 16 mai 2017 ont bénéficié du pardon de l'employeur* », et que ce dernier ne saurait revenir sur cette appréciation et prononcer un licenciement sur base des mêmes faits.

L'appelant conteste encore la pertinence des attestations testimoniales pour être imprécises et incohérentes et partant non susceptibles d'établir une insuffisance professionnelle dans son chef. Les attestations manqueraient de précisions au regard des dates exactes des faits allégués ce qui le priverait dès lors de lier ces faits aux motifs invoqués à l'appui du licenciement. A considère par ailleurs que l'attestation testimoniale dressée par TEM1 n'émanerait pas « *d'une personne impartiale disposant de l'objectivité requise pour qu'il puisse y être accordé pleine foi* ».

Concernant les divers retards et pauses non pointées reprochés à A, la Cour constate que la réalité de ces reproches n'est pas sérieusement mise en cause par l'appelant, ce dernier ne présentant des contestations précises que quant à l'incidence de l'avertissement du 16 mai 2017, quant au grief tiré des fautes professionnelles lui reprochées et quant à la valeur probante des diverses attestations testimoniales.

Quant à l'incidence de l'avertissement, il est de principe qu'un employeur, qui après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement que s'il établit d'autres faits postérieurs à celui qui a fait l'objet de l'avertissement.

L'essence même de l'avertissement est de rendre le salarié attentif au fait que son comportement n'est pas accepté par l'employeur, qu'il est invité à l'améliorer et que l'employeur se réserve tous droits à son égard, même sans que cette réserve ne soit expressément exprimée dans la lettre d'avertissement, et notamment celui de recourir en cas de nouvel écart de comportement à des mesures plus radicales telle que la résiliation du contrat de travail (C.S.J., 8e chambre du 2 février 2012, no. 35549 du rôle).

Contrairement à l'argumentation de l'appelant, les faits énoncés dans la lettre d'avertissement du 16 mai 2017 en ce qu'elle fait état de retards et de pauses non pointées, n'ont pas « *bénéficié du pardon de l'employeur* », l'employeur ayant d'ailleurs pris soin d'aviser le salarié que ces comportements, à supposer qu'ils se répètent, ne seront plus tolérés et porteront à conséquence dans le sens d'un licenciement. SOC1 peut donc

invoquer, en complément des nouveaux griefs, un grief déjà sanctionné par un avertissement.

Ce moyen d'A n'est partant pas fondé non plus.

Les retards répétés peuvent constituer une cause réelle et sérieuse d'un licenciement.

Force est de constater que la fréquence des retards et des pauses non pointées, - l'employeur étant en droit de voir respecter les horaires de travail, d'autant plus qu'il s'agit d'un travail posté et que le fonctionnement et l'organisation de l'entreprise en aval en dépendent - , dénotent une attitude désinvolte de la part d'A de nature à ébranler la relation de confiance qui existe entre l'employeur et son salarié. Ces faits justifient à eux seuls le licenciement avec préavis prononcé par SOC1 à l'encontre de l'appelant.

Il s'y ajoute que la preuve de diverses fautes professionnelles reprochées à A est rapportée par les déclarations des témoins consignées dans leurs attestations testimoniales.

Ainsi, dans son attestation testimoniale du 11 mars 2021, le témoin TEM2, salarié auprès de l'intimée, fournit des déclarations précises au sujet de l'incident du 9 février 2018, tel que décrit dans la lettre de motivation, au cours duquel A a commis diverses fautes de soudure concernant la commande (...) produit Nr (...) à destination du client (...), le témoin se référant tant à la date de l'incident qu'au numéro du produit ainsi qu'à la mauvaise réalisation du travail de soudage. La réalité de cet incident, voire la mauvaise exécution de son travail par A, est partant établie par les déclarations claires et précises du témoin TEM2.

Quant au témoin TEM1, la Cour n'a aucune raison de douter de son impartialité, qui résulterait, selon l'appelant, du fait qu'il est salarié d'SOC1. Le reproche à témoin ayant été aboli et A n'alléguant pas que TEM1 devait être assimilé à la partie en litige, SOC1, pour exercer, le cas échéant, le mandat de l'administrateur délégué de l'entreprise, le témoignage de TEM1 est recevable.

Dans son attestation testimoniale du 1^{er} octobre 2019, le témoin TEM1 se réfère à la journée du 5 mai 2017 au cours de laquelle l'appelant ne s'est pas présenté au travail, s'étant contenté d'appeler l'employeur le jour même une demi-heure après le début de son horaire de travail, en affirmant avoir mal dormi. Le témoin se réfère en outre au numéro de commande tel que relevé dans la lettre de motivation et confirme que cette absence non autorisée a retardé la livraison au client (...) et engendré un préjudice matériel et moral à l'entreprise.

La réalité de cette absence non autorisée et de son incidence pour l'entreprise est partant également établie par les déclarations claires et précises du témoin TEM1.

Il s'ensuit que c'est à bon droit que le tribunal a retenu que la carence d'A dans l'exécution et le contrôle des travaux de soudure réalisés par lui, ayant causé un préjudice pour l'employeur tant au niveau financier qu'au niveau de l'image de celui-ci vis-à-vis de la clientèle, ainsi que les retards répétés, ayant eu en partie un impact sur la ligne de production, sont suffisamment graves pour ébranler définitivement la confiance qu'un employeur doit avoir en son salarié, et que le licenciement d'A est partant régulier et justifié.

Les demandes indemnitaires d'A ont dès lors été rejetées à juste titre par le tribunal, de sorte que l'appel est à déclarer non fondé.

A ayant succombé en appel, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est également à rejeter.

Par ces motifs

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, par application de l'article 2 de la loi modifiée du 19 décembre 2020 portant adaptation temporaire de certaines modalités procédurales en matière civile et commerciale,

reçoit l'appel en la forme,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute A de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de l'instance.