

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°45/24 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du seize mai deux mille vingt-quatre

Numéro CAL-2023-01032 du rôle

Composition:

Françoise ROSEN, premier conseiller, président
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Françoise WAGENER, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL,
de Luxembourg, du 24 juillet 2023,

comparant par Maître Benjamin PACARY, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimée aux fins du susdit exploit BIEL,

défaillante.

LA COUR D'APPEL:

Suivant contrat à durée déterminée signé le 22 novembre 2018, suivi d'un contrat à durée indéterminée signé le 14 janvier 2019, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), actuellement la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)) comme chauffeur polyvalent.

PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat suivant courrier recommandé daté du 24 octobre 2019, congédiement contesté suivant courrier du 18 novembre 2019.

Par requête déposée le 19 novembre 2019, PERSONNE1.), estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail d'Esch/Alzette aux fins de le voir condamner à lui payer, outre les intérêts légaux, 4.800 € au titre d'une indemnité compensatoire de préavis, 16.800 € au titre d'indemnisation du préjudice matériel et 1.000 € au titre d'indemnisation du préjudice moral. Il a encore conclu à l'obtention d'une indemnité de procédure de 750 €, à l'exécution provisoire de la décision à intervenir, ainsi qu'à la condamnation de son ancien employeur à tous les frais et dépens de l'instance. Lors des débats en audience publique, la société SOCIETE1.) a réclamé une indemnité de procédure de 1.250 €.

Par jugement du 8 juin 2023, le tribunal du travail a déclaré fondé et justifié le licenciement avec effet immédiat notifié à PERSONNE1.) par courrier recommandé daté du 24 octobre 2019 et l'a débouté de ses demandes indemnitaires. Le tribunal a rejeté les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure et a laissé les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail, après avoir retenu que le motif du licenciement est énoncé avec la précision requise par la loi, a estimé que le comportement menaçant, injurieux et violent de PERSONNE1.) et son comportement pour le moins perturbateur à l'égard de ses collègues de travail rendait, compte tenu également de la multiplication des faits, définitivement et irrémédiablement impossible le maintien des relations de travail.

Par exploit d'huissier de justice du 24 juillet 2023, PERSONNE1.) a relevé appel du jugement du 8 juin 2023, qui lui a été notifié le 12 juin 2023.

Il demande, par réformation, à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 24 octobre 2019 et, en maintenant ses demandes indemnitaires présentées en première instance, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer, outre les intérêts légaux, 4.800 € au titre d'une indemnité compensatoire de préavis, 16.800 € au titre d'indemnisation du préjudice matériel, 1.000 € au titre d'indemnisation du préjudice moral et 750 € sur base de l'article 240 du NCPC. Il conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel et à la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir déclaré régulier le licenciement sur base d'une motivation et d'un raisonnement juridique inexacts. Il soutient en instance d'appel avoir été congédié par sms du 24 octobre 2019, puis oralement le 25 octobre 2019 sans indication des motifs. Il déclare que l'employeur ne justifierait pas la notification du licenciement du 24 octobre 2019 par courrier recommandé, tout en admettant avoir reçu ce courrier recommandé le 28 octobre 2019. A l'appui de ses affirmations il verse une attestation testimoniale de PERSONNE2.).

A titre subsidiaire, il reproche à la juridiction de première instance d'avoir retenu que les motifs du congédiement énoncés dans le courrier recommandé du 24 octobre 2019 étaient suffisamment précis au regard des dispositions de l'article L.124-10(3) du Code du travail. Il soutient que, contrairement à l'énoncé de la lettre de motivation, les faits lui reprochés se seraient produits pendant la matinée en présence d'autres salariés et non constatés par la police et qu'en n'indiquant pas le moment exact des faits et la présence éventuelle d'autres personnes y ayant assisté, la lettre de licenciement ne permettrait pas au juge « de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée ».

A titre encore plus subsidiaire, PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir déclaré justifié le licenciement par une « appréciation erronée des éléments du litige » et une « motivation en contradiction flagrante avec une application conforme de l'article L.124-10(3) du Code du travail » en s'écartant aux pages 9 à 11 du jugement du motif invoqué dans la lettre de licenciement et en y substituant d'autres motifs.

En s'appuyant dans sa motivation sur des témoignages recueillis dans le cadre d'une plainte classée sans suites et en contradiction avec les

dispositions de l'article 399 du NCPC, il soutient que « l'appréciation par le tribunal des éléments fournis de part de d'autre semblerait partielle ».

Il demande de déclarer irrecevables, sinon d'examiner avec la plus grande circonspection les témoignages d'PERSONNE3.) et d'PERSONNE4.), qui ne seraient pas concordants et qui ne permettraient pas d'aboutir à la conclusion retenue par le tribunal « que le salarié aurait tapé » et que ça « ne faisait que commencer ».

Il soutient encore que les prétendus avertissements invoqués par l'employeur manqueraient de précision.

En tout état de cause, PERSONNE1.) estime que les faits isolés du 24 octobre 2019, à les supposer établis, ne seraient pas de nature à ébranler la confiance devant exister entre le salarié et son employeur et ne sauraient justifier un licenciement avec effet immédiat.

Appréciation de la Cour

Bien que régulièrement assignée suivant procès-verbal de recherches du 24 juin 2023 établi sur base des dispositions de l'article 157 du NCPC, la société SOCIETE1.) n'a pas constitué avocat. En vertu de l'article 79 alinéa 1 du même Code, il convient de statuer par défaut à son égard.

L'appel, introduit par ailleurs dans les formes et le délai de la loi, est à déclarer recevable.

Après avoir énoncé correctement les dispositions de l'article L.124-10(3) du Code du travail disposant 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, le tribunal est à confirmer pour avoir retenu que l'indication des motifs du congédiement doit révéler leur nature et leur portée exacte et elle doit permettre d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

Il résulte des déclarations de l'appelant que la lettre de licenciement datée du 24 octobre 2019 lui a été notifiée le 28 octobre 2019, de sorte que le congédiement a été fait conformément aux exigences de l'article L.124-10(3) du Code du travail.

Le fait que l'employeur aurait parallèlement informé PERSONNE1.) du licenciement par sms et par voie orale sans indication de motifs est sans incidence (sur la régularité du licenciement), de sorte que le moyen tiré de l'irrégularité du licenciement de ce chef est à rejeter.

Quant à la précision des motifs, le jugement entrepris n'est pas critiqué pour avoir écarté le motif de congédiement tiré des menaces antérieures au 24 octobre 2019 proférées à l'égard de collègues de travail, faute de précisions suffisantes.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que pour le surplus la lettre de licenciement correspond aux exigences légales et jurisprudentielles de précision en la matière.

En effet, la lettre de licenciement du 24 octobre 2019 relate avec précision les faits d'agression et de menaces d'un collègue de travail nommément indiqué, survenus le 24 octobre 2019 ainsi que le lieu de commission des faits survenus en citant les propos menaçants imputés à l'appelant en précisant la présence de la police.

La lettre de licenciement permet dès lors au salarié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés, d'empêcher l'auteur de la résiliation de faire à posteriori état de motifs différents et aux juridictions d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner, si les griefs invoqués devant elles s'identifient avec les motifs énoncés dans la lettre de congédiement.

Même si la lettre de licenciement avec effet immédiat constitue le seul support valant énonciation des motifs et fixe les termes du débat devant les juridictions, l'employeur peut en cours d'instance apporter des précisions supplémentaires par rapport aux motifs énoncés conformément à l'article L.124-11(3) du code du travail.

Dès lors, PERSONNE1.) ne saurait exiger que l'employeur indique dans la lettre de congédiement le moment exact des faits et la présence éventuelle d'autres personnes y ayant assisté, ces circonstances n'étant pas nouvelles et n'altérant pas la gravité des faits. Tel qu'énoncé dans le courrier de licenciement du 24 octobre 2019, les faits litigieux ont fait l'objet d'un procès-verbal de police n°493/2029 daté du 28 octobre 2019 du Commissariat de Walferdange dressé à charge de l'appelant, qui a été entendu le 6 novembre 2019 en tant que personne susceptible d'avoir participé à des faits qualifiés de menaces, injures et discrimination raciale sur les incidents sur le chantier à ADRESSE3.) le 24 octobre 2019, faits qui se sont déroulés en présence des collègues de travail PERSONNE3.) et PERSONNE4.), de sorte que l'appelant était nécessairement au courant de la présence de témoins et de l'heure exacte des faits.

Quant au caractère réel et sérieux du licenciement, le tribunal n'est pas critiqué pour avoir retenu que l'employeur a la charge de la preuve des faits reprochés au salarié.

Il résulte de l'analyse des dépositions du plaignant PERSONNE5.), travaillant depuis 4 ans pour la société SOCIETE1.), qu'en date du 24 octobre 2019, sur le site d'un chantier sis à ADRESSE3.), PERSONNE1.), qui l'insultait, l'injurait et menaçait de le frapper depuis 6 mois, l'avait de nouveau menacé et lui avait donné plusieurs petites gifles.

Au regard des dépositions du témoin PERSONNE6.), arrivant ensemble avec PERSONNE5.) sur le chantier à ADRESSE3.) le 24 octobre 2019 vers 10 heures, PERSONNE1.), qui a régulièrement provoqué des disputes avec les collègues de travail, a immédiatement demandé à PERSONNE5.) s'il avait dit quelque chose au patron, étant donné qu'il venait de se faire convoquer dans les bureaux de l'employeur. Le témoin précise que PERSONNE1.) et PERSONNE5.) s'étaient disputés en langue portugaise, qu'il avait entendu PERSONNE1.) dire à PERSONNE5.) « fils de pute, connard, je vais te taper » et qu'PERSONNE5.), qui était parti par la suite, n'avait rien répliqué.

Dans sa déposition du 6 novembre 2019 auprès de la police, PERSONNE1.) conteste avoir injurié PERSONNE5.), en précisant qu'il était d'usage entre portugais de s'injurier pour blaguer. Il conteste avoir frappé PERSONNE5.), tout en admettant avoir fait l'objet de deux avertissements de la part de son employeur pour son comportement au travail.

La Cour étant libre d'apprécier la valeur probante des témoignages qui lui sont versés, estime que les dépositions signées dans un procès-verbal de police présentent des garanties de crédibilité suffisantes pour emporter sa conviction. Il n'y a partant pas lieu d'écarter les déclarations d'PERSONNE5.) et d'PERSONNE6.) pour ne pas avoir été produites sous formes d'attestations testimoniales ou par voie d'enquête tel que prévu à l'article 399 du NCPC.

PERSONNE1.) ne fournissant aucune preuve de nature à contredire les témoignages concordants d'PERSONNE5.) et d'PERSONNE6.), il n'y a pas non plus lieu de les examiner avec circonspection.

Le tribunal est dès lors à confirmer pour avoir retenu, qu'il résulte de ces déclarations de la victime et du témoin faites devant les agents verbalisant en date du 28 octobre 2019, que PERSONNE1.), manifestement mécontent du fait qu'il avait été convoqué devant son

employeur, a, en date du 24 octobre 2019, agressé physiquement son collègue de travail PERSONNE5.) et l'a menacé de le frapper.

Aux termes de l'article L.124-10, paragraphe 2, « est considéré comme constituant un motif grave pour l'appréciation des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et les conséquences du licenciement ».

La cause sérieuse est celle qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et qui rend nécessaire le licenciement.

Si le fait reproché constitue objectivement un comportement inadéquat menaçant et violent, les juridictions du travail doivent néanmoins encore contrôler si ce fait présente un caractère de gravité suffisante pour justifier la rupture immédiate de la relation de travail. Pour ce faire, elles doivent pouvoir situer le fait précis imputé au salarié plus largement dans son contexte et tenir compte des circonstances dans lesquelles la faute a été commise.

La jurisprudence admet comme constitutif d'une faute grave un fait isolé de dénigrement d'un collègue travail de, des agressions verbales et des violences légères, même s'il s'agit d'un fait unique commis par un salarié avec une ancienneté de 10 ans (en ce sens CSJ, 3^e, 2 avril 2015, 40709).

L'agression physique, dont a été victime PERSONNE5.), constitue à elle seule une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat (CSJ, 8^e. 2 mai 2013, 38185 et CSJ 13 juillet 2017, 42393).

La Cour retient que l'attitude agressive dont a fait preuve PERSONNE1.) à l'égard d'PERSONNE5.) le 24 octobre 2019, ayant consisté à le dénigrer, à l'insulter et à le gifler, est à considérer comme inacceptable et ne constitue pas une simple discussion pour blaguer entre portugais, comme le soutient l'appelant. Ce comportement méprisant et agressif a été d'autant plus déplacé qu'PERSONNE5.) a été injurié et agressé sérieusement sur son lieu de travail.

Ces faits du 24 octobre 2019 constituent à eux seuls des fautes d'une gravité suffisante rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail au sens de l'article L.124-10 (2) du Code du travail, indépendamment d'avertissements antérieurs de PERSONNE1.) non énoncés dans la lettre de licenciement et de

précédentes menaces proférées par ce dernier et insuffisamment précisés suivant l'article L.124-11(3) du Code du travail.

L'appel de PERSONNE1.) n'est dès lors pas fondé et le jugement entrepris est à confirmer, bien que partiellement pour d'autres motifs.

Le licenciement du 28 octobre 2019 étant régulier, c'est à bon droit que le tribunal n'a pas examiné les demandes indemnitaires.

Ayant succombé à ses prétentions, les demandes de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du NCPC ne sont pas fondées.

Eu égard à l'issue du litige, PERSONNE1.) doit supporter les frais et dépens des deux instances.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant par défaut à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (anciennement SOCIETE1.) et contradictoirement à l'égard de PERSONNE1.),

reçoit l'appel

le dit non fondé

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.