Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 94/24 - IX – CIV

Audience publique du quatorze novembre deux mille vingt-quatre

Numéro CAL-2023-01079 du rôle

Composition:

Carole KERSCHEN, président de chambre,
Danielle POLETTI, premier conseiller,
Françoise WAGENER, premier conseiller,
Gilles SCHUMACHER, greffier.

E n t r e :

PERSONNE1.), demeurant à ADRESSE1.), F-ADRESSE2.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Laura GEIGER de Luxembourg du 29 septembre 2023,

comparant par Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t :

L'association « **ORGANISATION1.)** », en abrégé **ORGANISATION1.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par ses organes statutaires actuellement en fonctions, sinon par son président, sinon par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux termes du prédit exploit GEIGER du 29 septembre 2023,

comparant par Maître Nicolas DECKER, avocat à la Cour, demeurant à Bridel.

LA COUR D'APPEL :

Exposé du litige

Le litige a trait à l'action en responsabilité de PERSONNE1.) tendant à l'indemnisation du préjudice qu'il affirme avoir subi en relation avec des fautes commises par l'association ORGANISATION1.) (ci-après l'ORGANISATION1.) ou le syndicat) dans la gestion de son dossier, suite au licenciement dont il a fait l'objet en date du 23 février 2015.

Saisi par PERSONNE1.) d'une demande à l'égard de l'ORGANISATION1.) tendant à sa condamnation au paiement (i) de la somme de 5.000.- euros au titre de préjudice moral lié à l'impossibilité d'agir en justice pour licenciement abusif de par la faute de l'ORGANISATION1.) de ne pas avoir réclamé contre le licenciement, (ii) du montant de 62.531,82 euros au titre de la perte d'une chance de gagner le procès en justice contre le licenciement litigieux ou toute autre somme à évaluer par dires d'expert, ces deux montants augmentés des intérêts légaux à compter de la signification de l'assignation, sinon à compter du jugement, (iii) du montant de 2.000.- euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et (iv) des frais et dépens de l'instance, le tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, a, par jugement n° 2023TALCH11/00110 rendu contradictoirement en date du 14 juillet 2023, rejeté l'exception du libellé obscur ; reçu la demande en la forme ; l'a déclarée non fondée, partant en a débouté PERSONNE1.) ; a débouté PERSONNE1.) et l'ORGANISATION1.) de leur demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et condamné PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

PERSONNE1.) avait fait exposer avoir donné mandat à l'ORGANISATION1.) de l'assister juridiquement suite à son licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 23 février 2015, mais que le syndicat aurait omis d'introduire une réclamation contre le prédit licenciement dans les délais, le privant ainsi de toute chance d'introduire un recours et de gagner un procès. Il précisa que le licenciement aurait été à coup sûr déclaré abusif dans la mesure où il aurait été protégé contre le licenciement conformément à l'article 121-6 du Code du Travail. À titre subsidiaire et pour autant que le licenciement n'aurait pas dû être déclaré abusif pour violation de l'article L.121-6 du Code du Travail, le licenciement aurait dû être déclaré abusif en l'absence de motifs réels et sérieux.

L'ORGANISATION1.), après avoir soulevé l'exception du libellé obscur de l'assignation, s'opposa à la demande en faisant valoir que le caractère abusif du licenciement n'était pas établi, de sorte qu'il n'y avait pas perte d'une chance.

Pour arriver à ses conclusions, le tribunal, après avoir constaté que l'exploit introductif d'instance remplit à suffisance les exigences de l'article 154 alinéa

1^{er} du Nouveau Code de procédure civile, a retenu qu'aucun élément du dossier ne permettait d'admettre que le licenciement de PERSONNE1.) était abusif, de sorte qu'une action en dommages-intérêts intentée à ce titre aurait été vouée à l'échec. Une perte de chance n'étant pas donnée dans le chef de PERSONNE1.), sa demande en allocation de dommages-intérêts a été rejetée.

De ce jugement lui signifié le 21 août 2023, PERSONNE1.) a relevé appel par exploit d'huissier de justice du 29 septembre 2023.

L'instruction a été clôturée par ordonnance du 27 mai 2024. Les mandataires des parties ont été informés que l'affaire serait plaidée à l'audience du 2 octobre 2024. L'affaire a été prise en délibéré à la même date.

La Cour donne à considérer que la présente procédure a été instruite suivant la mise en état simplifiée, prévue aux articles 222-1 et suivants du Nouveau Code de procédure civile.

Discussion

PERSONNE1.) conclut, par réformation, à la condamnation de la partie intimée au paiement (i) de la somme de 5.000.- euros, au titre de préjudice moral lié à l'impossibilité d'agir en justice pour licenciement abusif de par la faute de l'ORGANISATION1.) de ne pas avoir réclamé contre le licenciement, (ii) du montant de 56.054,91 euros au titre de la perte d'une chance de gagner le procès en justice contre le licenciement intervenu en date du 23 février 2015 ou toute autre somme à évaluer par dires d'expert, ces deux montants avec les intérêts légaux à compter de la signification de l'assignation, sinon à compter du présent l'arrêt, (iii) du montant de 2.000.- euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et (iv) des frais et dépens de l'instance.

Pour voir statuer dans ce sens, et après avoir rappelé le contexte général du litige, l'appelant reproche principalement au jugement entrepris d'avoir dénaturé la notion de perte d'une chance qui serait constituée d'une part, de la perte d'une chance d'aller en justice et d'autre part, de la perte d'une chance de gagner en justice. Le tribunal aurait omis d'analyser le premier aspect qui serait néanmoins évident, l'ORGANISATION1.) étant en aveu de ne pas avoir réclamé contre le susdit licenciement. Cette perte serait dès lors réelle et sérieuse et justifierait l'octroi d'un montant de 5.000.- euros à titre de dédommagement.

Le tribunal aurait ensuite à tort pas tenu compte de ses arguments développés en première instance quant au caractère abusif de son licenciement, à savoir : il aurait été licencié le 23 février 2015 alors qu'il était en arrêt maladie depuis le 5 février 2015 en raison d'une pneumopathie avec fièvre et dyspnée et d'une cardiopathie ischémique (son employeur aurait été valablement informé de la prolongation de son incapacité de travail pour la période du 21 au 28 février 2015) et les faits lui reprochés par son employeur (retard de livraison, difficultés de le joindre, sinon de le localiser par GPS, consommation d'alcool), outre de

ne pas être prouvés pour être contestés, ne constitueraient pas des motifs réels et sérieux justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Il faudrait en conclure que le licenciement serait manifestement abusif et que la probabilité d'obtenir gain de cause en justice n'aurait fait aucun doute. Ce serait la faute professionnelle de l'ORGANISATION1.) qui lui aurait fait perdre une chance sérieuse et réelle d'obtenir la condamnation de son ex-employeur à l'indemniser du préjudice subi.

Par conclusions subséquentes, il fait plaider que l'intimée serait en aveu extrajudiciaire d'avoir commis une faute et de vouloir l'indemniser du dommage subi (en se référant à un courrier de la directrice du service information, conseil et assistance de l'ORGANISATION1.) du 26 juin 2015), de sorte que les débats devraient se concentrer uniquement sur l'évaluation de l'indemnisation due.

Il soutient à nouveau qu'il entendait faire valoir devant le tribunal du travail que le courrier de motivation de licenciement avec effet immédiat manquait de la précision la plus élémentaire, que les motifs y énoncés, s'ils avaient été établis, n'auraient certainement pas été suffisamment graves pour justifier le licenciement et que les motifs énoncés étaient de toute façon contestés, car sinon inventés, du moins totalement exagérés.

L'ORGANISATION1.) se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la recevabilité de l'appel en la pure forme. Au fond, elle conclut à la confirmation de la décision entreprise.

Si elle ne conteste pas ne pas avoir introduit de réclamation contre le licenciement litigieux, elle soutient comme en première instance qu'il n'est pas établi que le licenciement de l'appelant fût intervenu au cours de la période de protection de licenciement. PERSONNE1.) resterait en défaut de prouver qu'il avait informé son employeur de son absence pour cause de prolongation de maladie, avant que ce dernier n'ait posté la lettre de licenciement. Partant, un procès devant le tribunal du travail pour licenciement abusif n'aurait pas eu d'issue favorable et PERSONNE1.) n'aurait perdu aucune chance d'obtenir réparation d'un quelconque préjudice. Elle maintient également que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement auraient justifié le licenciement avec effet immédiat émis par son employeur.

Quant aux préjudices invoqués et aux montants indemnitaires réclamés, l'ORGANISATION1.) en conteste toujours le principe et le quantum.

Elle réclame encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros pour l'instance d'appel et la condamnation de l'appelant aux frais et dépens de l'instance.

Par conclusions subséquentes, elle insiste sur le fait que chacune des fautes relevées par l'employeur aurait été constitutive à elle seule d'un motif valable de licenciement avec effet immédiat et que les fautes constatées auraient été décrites avec minutie dans le courrier du 23 février 2015. En raison du degré très élevé de précision des faits invoqués par l'employeur, il n'y aurait pas de

doute que l'employeur aurait été en mesure de prouver toutes les fautes reprochées à PERSONNE1.) par témoignages (notamment du client mécontent SOCIETE1.)), l'affaire eût-elle été introduite. L'appelant n'aurait disposé d'aucun élément pertinent au soutien d'une action judiciaire contre son ancien employeur, de sorte que l'issue du procès ne lui aurait sans le moindre doute pas été favorable et il ne rapporterait pas la preuve de la perte d'une chance réelle d'obtenir réparation du licenciement prétendument abusif.

Appréciation de la Cour

- Recevabilité de l'appel

L'ORGANISATION1.) s'est rapportée à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel en la pure forme.

Dans la mesure où l'appel n'est pas autrement contesté et qu'un moyen d'irrecevabilité à soulever d'office par la Cour n'est pas donné, il y a lieu de retenir que celui-ci est recevable pour avoir été introduit dans les formes et délais de la loi.

- Au fond

Pour rappel, PERSONNE1.) reproche à l'ORGANISATION1.) d'avoir commis une faute contractuelle dans son devoir d'assistance juridique en ne contestant pas le licenciement litigieux intervenu dans le délai de 3 mois conformément à l'article L.124-44 (2) du Code du travail (cf. page 3 de l'assignation du 6 avril 2021 ; page 3 du jugement entrepris du 14 juillet 2023 ; page 8 de l'acte d'appel du 29 septembre 2023 ; page 8 des conclusions en réplique du 19 avril 2024).

L'article L.124-11 du Code de travail relatif à la résiliation abusive du contrat de travail par l'employeur dispose que :

« 1) Est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Il en est de même lorsque le licenciement est contraire aux critères généraux visés à l'article L.423-1, sous 3.

2) L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L. 124-5, paragraphe (2).

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion un nouveau délai d'une année. »

En l'occurrence, le licenciement n'a pas été contesté et aucune action en justice n'a été introduite dans le délai légal de trois mois, prévu à l'article L.124-11 du Code du travail précité.

La Cour renvoie sur ce point à la version des faits gisant à la base du présent litige exhaustivement exposée dans le jugement entrepris pour la faire sienne dans son intégralité.

La Cour relève ensuite que ni la qualification du rapport contractuel entre parties ni le régime de responsabilité en découlant, à savoir un contrat de louage de services soumis aux règles de droit commun de la responsabilité contractuelle, ne sont contestés en l'espèce.

Il est par ailleurs constant en cause que l'intimée admet avoir omis d'introduire une réclamation contre le licenciement litigieux interrompant le délai de forclusion en temps voulu.

L'existence de la faute contractuelle est dès lors établie.

Encore faut-il, pour qu'il soit fait droit à la demande de l'appelant, comme l'a correctement rappelé le tribunal, qu'un préjudice dans son chef soit prouvé, étant entendu qu'un lien causal doit exister entre le préjudice allégué et l'inexécution de l'obligation contractuelle par l'intimée.

Il est certes vrai, ainsi que le soutient l'ORGANISATION1.), qu'il n'y a responsabilité que si le préjudice est certain.

En effet, le préjudice invoqué par PERSONNE1.) en réparation n'est indemnisable que si l'on a la certitude qu'il s'est déjà réalisé ou qu'il se réalisera un jour. Le préjudice certain s'oppose ainsi au préjudice éventuel qui est trop hypothétique pour être réparé.

Cependant, la perte d'une chance constitue un préjudice donnant lieu à réparation, à condition que la chance ait été réelle et sérieuse car cette perte constitue en elle-même un préjudice certain et donc réparable (cf. Cass. 1^{re} civ. 07.04.1998, n° 96-15615, Bull. civ. I., n° 147; 04.2002, n° 96-15380, Bull. civ. I., n° 116, Bertrand Fages, Droit des obligations, LGDJ, 4^e éd., n° 319).

La Cour approuve ainsi le tribunal d'avoir fait application de la théorie de la perte d'une chance.

Quant à la notion de perte d'une chance, il est admis que l'indemnisation de la perte d'une chance consiste à indemniser une personne de ce qu'elle a définitivement perdu tout espoir d'obtenir un certain avantage par la faute d'une autre, malgré le fait qu'il existait une incertitude pour cette personne que l'avantage escompté se réalise effectivement. Pour la réparation de ce préjudice, on applique une sorte de décote qui est directement fonction de l'importance de l'aléa qui a affecté les chances de réussite de la personne en cause. Dans la détermination de l'indemnisation à laquelle cette personne peut

prétendre, il faut partant apprécier la chance, partant le degré de probabilité qu'avait la victime d'atteindre son but (cf. sur la question : G. Ravarani : La responsabilité civile des personnes privées et publiques, 2^e édition, n° 1010).

Il appartient en conséquence, comme l'a retenu à juste titre le tribunal, à l'appelant qui s'est vu privé de l'exercice de son action en justice pour prétendu licenciement abusif dirigée contre son employeur, par la négligence de son syndicat, de prouver qu'il avait des chances réelles et sérieuses, et non seulement éventuelles, de voir réaliser un évènement futur favorable, à savoir le succès de son action devant le tribunal du travail avec allocation de dommages-intérêts.

En l'espèce, la Cour, à l'instar du tribunal, doit donc évaluer la chance que l'appelant aurait eue d'obtenir gain de cause devant la juridiction du travail. Cette chance s'apprécie en fonction de la probabilité de parvenir à une solution favorable sans la faute retenue à l'encontre de l'intimée. Pour apprécier cette probabilité, la Cour prend égard aux pièces et informations fournies par les parties, étant entendu qu'il appartient à l'appelant de prouver, d'une façon concrète, que l'introduction correcte de sa demande en indemnisation aurait été couronnée de succès, le dépôt régulier de la requête n'établissant en lui-même pas l'existence d'une chance de voir accueillir la demande par le juge du travail.

La Cour ne saurait dès lors suivre la distinction opérée par l'appelant entre la perte d'une chance d'aller en justice et la perte d'une chance de gagner en justice, la première n'étant pas une fin en soi et se trouvant automatiquement englobée dans la seconde.

Dans le cadre du recours à la notion de perte de chance, le juge saisi d'une action en responsabilité pour non-dépôt d'une requête devant les juridictions du travail doit donc se livrer à l'exercice d'une procédure « hypothétique » en matière de droit du travail et apprécier le mérite des moyens que le demandeur aurait pu faire valoir devant les juridictions du travail pour évaluer la valeur de la chance perdue de gagner le procès (en ce sens pour le cas d'une décision de première instance non frappée d'appel, G. RAVARANI, ouvrage précité, n° 545, p.570).

C'est dès lors pour de justes motifs que le tribunal saisi de l'action en responsabilité a examiné dans quelle mesure le licenciement avec effet immédiat intervenu le 23 février 2015 aurait pu être qualifié d'abusif par le tribunal du travail pour justifier l'existence de la perte de chance invoquée par PERSONNE1.).

Si dans l'exercice de son analyse de l'évaluation de la chance perdue, le juge doit naturellement se référer aux principes du droit du travail applicables en la matière, il y a lieu de préciser qu'il ne statuera pas en tant que juge du travail et qu'il ne doit refaire le procès que dans la limite nécessaire pour pouvoir évaluer la perte de chance.

Il convient dès lors d'examiner les deux moyens invoqués par l'appelant.

En premier lieu, le licenciement serait abusif pour être intervenu en période de protection contre le licenciement alors que l'employeur de l'appelant, au moment de prononcer le licenciement, aurait été informé de la prolongation de sa période d'incapacité de travail.

En l'espèce, il ressort des éléments soumis à l'appréciation de la Cour que PERSONNE1.) avait été déclaré inapte à travailler du 5 au 22 février 2015 et que son incapacité avait été prolongée du 21 au 28 février 2015.

Aux termes de l'article L.121-6 du code du travail :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail (...)

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. »

Il en découle que le salarié incapable de travailler pour cause de maladie a la double obligation d'avertir l'employeur le jour même de l'empêchement et de lui faire parvenir par la suite, et au plus tard le troisième jour, un certificat médical attestant son incapacité de travail et la durée de celle-ci.

A partir de l'avertissement de l'employeur, le salarié est protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour de l'absence. A défaut par celui-ci de remettre le certificat médical le troisième jour au plus tard de son absence, l'employeur recouvre son droit de procéder au licenciement.

Le salarié peut également présenter directement, sans avertissement préalable de l'employeur, un certificat médical à celui-ci. Dans ce cas, il bénéficie de la protection contre le licenciement à partir du moment où l'employeur est en possession du certificat médical.

Pour que l'employeur se soit rendu coupable d'un comportement fautif il aurait dès lors fallu que PERSONNE1.) l'ait mis au courant de son incapacité de

prendre le travail le jour même de l'empêchement et en tout cas avant l'envoi de la lettre de licenciement.

Le seul fait que le salarié a été malade auparavant ne dispense pas le salarié d'informer l'employeur de la prolongation de son incapacité de travail pour cause de maladie. L'employeur n'a pas pour obligation de se douter le premier jour suivant une période d'incapacité de travail du salarié dûment constatée, et alors que le salarié ne se présente pas sur son lieu de travail et qu'il n'a pas informé l'employeur de ce qu'il est toujours malade, que l'état de maladie est prolongé, mais il est en droit de s'attendre à ce que ce dernier se présente sur son lieu de travail, pour reprendre du service. L'obligation de s'informer des raisons de l'absence du salarié de son lieu de travail n'incombe pas à l'employeur, l'obligation d'informer ce dernier des raisons légitimes empêchant le salarié de se présenter sur son lieu de travail pèse au contraire sur ce dernier, et ce de par la loi.

Or, cet état de choses ne ressort pas des éléments de preuve actuellement produits par l'appelant, lesquels sont d'ailleurs restés les mêmes qu'en première instance.

L'analyse faite à cet égard par les juges du premier degré et leur solution reste ainsi, en l'absence de tout élément nouveau permettant d'énervier lesdites conclusions, correcte en appel.

Dans ces circonstances, c'est à bon droit que le tribunal a retenu que PERSONNE1.) ne saurait se prévaloir de la protection contre le licenciement.

En second lieu, le licenciement serait abusif dans la mesure où les motifs invoqués à l'appui du licenciement avec effet immédiat n'étaient pas exprimés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat et ne constitueraient en tout état de cause pas un motif grave.

Aux termes de l'article L.124-10(3) du code du travail :

« 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 ».

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette 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 ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10(3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de

sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant énonciation des motifs.

L'employeur a, dans la lettre de congédiement du 23 février 2015, indiqué tout d'abord l'historique de la relation contractuelle ayant existé entre parties, puis les principales tâches de PERSONNE1.) en tant que chauffeur poids lourd. Il a ensuite indiqué la nature de la faute qu'il reproche à son salarié, à savoir, un problème de livraison chez l'un de ses plus gros clients qui a entraîné des répercussions tant sur le reste de l'équipe que sur les relations avec le client concerné. L'employeur a notamment expliqué que la livraison prévue pour le 2 février 2015 a dû être reportée à plusieurs reprises en raison de retards inexplicables de son salarié qui est resté quasiment injoignable et difficile à localiser. Il a encore indiqué que le client lui avait indiqué avoir fini par trouver PERSONNE1.) endormi dans son camion à 800 mètres de son magasin et que celui-ci n'était pas dans un état normal et sentait l'alcool.

Le courrier fait encore état d'autres événements négatifs en rapport avec ce client survenus depuis le début de la mission de PERSONNE1.) auprès de ce dernier en janvier 2015.

Enfin, il liste les différents avertissements et rappels dont a fait l'objet le salarié au courant de l'année 2014.

Il est de principe que l'employeur ne peut fonder le licenciement sur des motifs qui ont déjà fait l'objet d'un avertissement, ce dernier étant une sanction en soi.

Toutefois, lorsque l'employeur licencie un salarié sur base d'un fait qui n'a pas encore été sanctionné par un avertissement, comme en l'espèce, l'employeur peut invoquer à l'appui du licenciement des faits antérieurs qui avaient fait l'objet d'un avertissement.

En l'espèce, l'employeur était en conséquence admis à invoquer des incidents anciens à l'appui des derniers faits, à condition de les énoncer de façon suffisamment précise, ce qui est le cas en l'occurrence.

Au vu de la teneur des informations énoncées dans le prédit courrier, PERSONNE1.) n'a dès lors pas pu se méprendre sur les reproches qui lui étaient ainsi adressés. L'énoncé des motifs contenus dans la lettre de licenciement pour motif grave répond, partant, au degré de précision requis par la loi.

Selon le même article L.124-10(2), du Code du travail est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Caractérisent la faute grave les comportements de nature à nuire au bon fonctionnement de l'entreprise, incompatibles avec celui-ci ou bien encore susceptibles de perturber l'organisation de l'entreprise ou de lui causer un grave préjudice.

Ainsi, les fautes professionnelles de nature à engager la responsabilité de l'employeur, voire à mettre en cause la réputation de l'entreprise, faits de nature à entraîner la perte de confiance de l'employeur, sont considérées comme une faute grave. Aussi, les manquements professionnels d'un salarié sont-ils constitutifs de faute grave, s'ils sont conscients, réitérés et surtout lorsqu'ils sont susceptibles d'entraîner des conséquences préjudiciables pour l'employeur.

En l'espèce, l'employeur a fait état de divers faits matérialisant selon lui l'incapacité professionnelle de son salarié à remplir correctement ses fonctions de chauffeur-livreur et ses autres obligations résultant du contrat de travail et ceci depuis l'année de référence 2014 jusqu'à son licenciement, faits qui peuvent être résumés comme suit : méconnaissance chronique des consignes de conduite ; défaut récurrent de maîtrise des coûts (consommation excessive de carburant, autoroute, téléphone) et non-respect des instructions de comportement imparties par la hiérarchie. Enfin, l'employeur a évoqué les problèmes de livraison les 2, 3 et 4 février 2015, faits qualifiés de décisifs, caractérisant selon lui le comportement définitivement inadapté du salarié au travail et surtout l'impossibilité de poursuivre la relation de travail entre parties.

Or, compte tenu de l'ancienneté du requérant, engagé en 2011 et qui en trois ans de carrière a fait l'objet de pas moins de 7 avertissements avant l'incident de livraison de février 2015, les motifs liés à l'aptitude ou la conduite du salarié peuvent être qualifiés d'une gravité particulière pour rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Si la charge de la réalité du motif grave du licenciement incombe à l'employeur, celle du caractère fallacieux du motif appartient au salarié.

En l'occurrence, et à supposer les motifs invoqués établis, la Cour constate que l'appelant ne fournit aucune indication sur ce point permettant sinon d'établir, du moins de faire présumer que son licenciement ne constitue qu'un prétexte ou a été exercé avec une légèreté blâmable.

Les éléments soumis à la Cour, qui sont restés les mêmes qu'en première instance, ne permettent dès lors pas de décider que le tribunal s'est trompé en décidant que PERSONNE1.) n'établit pas avoir eu des chances réelles et sérieuses de voir déclarer le licenciement intervenu le 23 février 2015 irrégulier.

Cette solution reste, au vu de ce qui précède, d'application en appel.
Le jugement entrepris est, partant, à confirmer.

- *Demandes accessoires*

PERSONNE1.) ayant succombé tant en première instance qu'en instance d'appel, il y a lieu de confirmer le tribunal en ce qu'il l'a débouté de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure. Il est également à débouter de cette demande en instance d'appel.

L'ORGANISATION1.) n'invoquant, ni a fortiori ne démontrant de raison impliquant l'inexactitude de la décision de première instance ayant refusé de lui accorder une indemnité de procédure, il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris sur ce point. Sur base de cette même motivation, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est également à rejeter.

Les juges de première instance ayant procédé à une saine répartition des frais et dépens de la première instance, le jugement est encore à confirmer sur ce point.

C'est encore pour les mêmes raisons qu'il y a lieu de mettre à charge de l'appelant l'entièreté des frais et dépens de l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, neuvième chambre, siégeant en matière civile, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel en la forme ;

confirme le jugement entrepris ;

dit les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel non fondées ;

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

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Carole KERSCHEN, président de chambre, en présence du greffier Gilles SCHUMACHER.