

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 845/24
E-TRAV-138/22

Audience publique du 15 avril 2024

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Aurélie BELINGAR, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

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

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Alessia BORDON, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocats à Luxembourg.

Faits

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit d'un premier jugement répertoire n° 1042/23 rendu le 22 mai 2023, du procès-verbal d'enquête du 19 juin 2023, répertoire n°1238/23 et du procès-verbal d'enquête prorogée du 2 octobre 2023, répertoire n° 1806/23.

La continuation des débats fut fixée au 23 octobre 2023, puis reculée au 18 décembre 2023, date à laquelle l'affaire fût refixée au 11 mars 2024.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement

qui suit :

Revu le jugement répertoire n° 1042/23 du 22 mai 2023.

Revu le résultat de l'enquête du 19 juin 2023 et de l'enquête prorogée du 2 octobre 2023.

A l'audience publique du 11 mars 2024, PERSONNE1.) considère que les déclarations des divers témoins n'ont pas permis de confirmer l'existence de motifs réels et sérieux permettant de justifier son licenciement du 23 mai 2022.

Ainsi, en ce qui concerne son prétendu comportement du 4 avril 2022, il fait valoir :

- que le témoin PERSONNE2.) n'a confirmé ni la date des faits, ni la terminologie reprochée, à savoir que le requérant aurait annoncé, suite aux déclarations de PERSONNE3.) à l'occasion de la notification de son avertissement du 4 avril 2022, qu'il allait « lever le pied » ;
- que le témoin PERSONNE4.) n'a pas confirmé s'être vu dénoncer l'usage de ladite terminologie, le témoin n'ayant été informé que du fait que PERSONNE3.) aurait dit au requérant que « la productivité je m'en fous » ;
- que le témoin PERSONNE3.), qui est le seul à confirmer que le requérant aurait déclaré qu'il allait « lever le pied », n'était pas témoin direct des prétendues déclarations ;
- que les déclarations des témoins PERSONNE2.) et PERSONNE4.) sont par ailleurs contradictoires tant en ce qui concerne les circonstances dans lesquelles les déclarations reprochées au requérant ont été faites, qu'en ce qui concerne la remontée des informations jusqu'à PERSONNE3.) ;
- qu'il résulte par ailleurs des déclarations du témoin PERSONNE4.) que ce dernier a été contacté par le témoin PERSONNE3.) au sujet d'éventuelles remontées, ce qui prouve que ce dernier était en train de constituer un dossier permettant de procéder au licenciement du requérant.

PERSONNE1.) considère encore que l'employeur n'a établi ni le fait du 16 avril 2022 relatif à l'usage du téléphone sur son poste de travail, ni celui du même jour relatif au non-port des gants de protection. Il considère ainsi :

- que le témoignage de PERSONNE2.) n'est pas crédible, le témoin n'ayant pas pu apercevoir – au vu de la configuration des lieux et de la distance les séparant – qu'il était en train d'utiliser son portable sur son poste de travail ;
- qu'il en va de même des déclarations du témoin en ce qui concerne le port des gants de protection ;
- que le témoin n'a d'ailleurs pas répondu à la question de savoir si le port des gants était obligatoire dans la mesure où le chariot utilisé par le requérant fonctionnait de manière automatique.

Le requérant considère ensuite que le reproche du 7 mai 2022 en rapport avec ses prétendues déclarations lors d'un changement de commande du SL3 vers le SL41 ne se trouvent pas non plus établis, alors qu'il fait valoir :

- que ces faits ont été contredits par le témoin PERSONNE2.), qui a confirmé que le requérant travaillait sur le SL3 et non sur le SL41 tel qu'indiqué dans la lettre de licenciement ;
- que le témoin ne s'est pas prononcé sur le prétendu changement de commande ;
- que les déclarations du témoin en ce qui concerne les prétendues paroles du salarié ne sont par ailleurs pas crédibles, l'échange litigieux ayant eu lieu dans un environnement bruyant.

PERSONNE1.) continue par ailleurs à contester le caractère réel et sérieux de son prétendu comportement du 7 mai 2022 à l'égard de PERSONNE5.) après que ce dernier lui avait demandé de nettoyer une machine, étant donné :

- que le témoin n'était pas son supérieur hiérarchique et qu'il n'avait dès lors pas qualité pour lui donner des ordres ;
- que les déclarations du témoin sont par ailleurs imprécises tant en ce qui concerne l'heure à laquelle il a formulé sa demande, qu'en ce qui concerne le temps nécessaire aux travaux demandés de sorte qu'il n'est pas établi que ces travaux – qui contrairement aux déclarations du témoin devaient se faire sur base d'une check-list – pouvait matériellement être réalisés endéans le temps disponible ;
- que c'est dès lors à tort que le témoin a confirmé que PERSONNE1.) lui aurait déclaré « je nettoierais ce que je *veux* », le requérant lui ayant au contraire et au vu du temps insuffisant répondu par les termes « je nettoierais ce que je *peux* » ;
- que le témoin s'est dès lors trompé en ce qui concerne les déclarations du requérant, l'échange ayant eu lieu dans un environnement bruyant ;
- que le témoin admet par ailleurs ne pas avoir réagi à la réponse qu'il prétend avoir obtenue, ce qui laisse planer un doute quant à la matérialité des faits.

Pour le surplus, PERSONNE1.) réitère son argumentation développée lors des audiences du 13 mars 2023 et du 17 avril 2023.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) estime pour sa part que tous les motifs admis en preuve ont été dûment confirmés par les témoins.

Elle considère ainsi avoir établi le comportement du 4 avril 2022, les témoins ayant confirmé que le requérant a admis avoir dit, suite à la notification de son avertissement du même jour, qu'il allait « lever le pied ».

La société défenderesse estime encore qu'il n'y a aucune contradiction entre les différents témoignages et elle conteste que le témoin PERSONNE3.) ait eu l'intention de constituer un dossier contre le requérant.

Elle considère encore avoir prouvé les manquements du 16 avril 2022, les déclarations du témoin PERSONNE2.) en ce qui concerne l'usage du téléphone et le non-port des gants de protection étant claires.

La société défenderesse considère finalement avoir établi tant les paroles irrespectueuses du 7 mai 2022 que le refus d'ordre du même jour à l'égard de PERSONNE5.), ce dernier ayant d'ailleurs confirmé qu'il était parfaitement en droit, en sa qualité de « Senior Opérateur », de donner des ordres au requérant.

Pour le surplus, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) réitère ses moyens développée lors des audiences du 13 mars 2023 et du 17 avril 2023.

Motifs de la décision :

Il y a lieu de rappeler que le requérant, embauché par la société défenderesse à partir du 1^{er} septembre 2005 avec reprise de son ancienneté au 1^{er} septembre 2004 et convoqué à un entretien préalable par courrier remis en mains propres le 12 mai 2022, s'est vu licencier avec effet immédiat en date du 23 mai 2022.

Après avoir écarté certains motifs comme n'ayant pas été libellés de manière précise, le tribunal a admis l'employeur à prouver les motifs restants, considérés comme étant susceptibles de justifier le licenciement, et plus particulièrement :

- son comportement consistant à avoir déclaré à son Lead Opérateur PERSONNE2.), suite à la notification du dernier avertissement du 4 avril 2022 par PERSONNE3.), qu'il allait « lever le pied » alors que PERSONNE3.) lui avait déclaré que « la productivité je m'en fous », l'employeur lui reprochant d'avoir sorti ce dernier bout de phrase de son contexte ;
- deux infractions aux règles en matière de sécurité et de santé le 16 avril 2022, le salarié se voyant reprocher l'usage pourtant interdit du téléphone portable sur son poste de travail ainsi que le non-port de ses gants de sécurité obligatoires ;
- son comportement du 7 mai 2022 à l'égard de son « Lead Opérateur » PERSONNE2.), le requérant se voyant reprocher d'avoir déclaré à ce dernier si « on se foutait de sa gueule » en faisant référence à « des commandes de merde » qu'il devait effectuer sur le slitter SL41 en raison de l'arrêt du slitter SL3 ;
- son comportement du 7 mai 2022, le « Senior Opérateur » PERSONNE5.) lui ayant donné la consigne de nettoyer le bâti machine et s'étant vu répondre que « je nettoierai ce que je veux » ;

Le tribunal a par ailleurs réservé la question de l'absentéisme habituel pour raisons de santé.

Suite à la tenue des enquêtes, les parties demeurent en contradiction en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs reprochés.

En ce qui concerne les déclarations du salarié suite à la notification de son avertissement du 4 avril 2022, le témoin PERSONNE3.) a déclaré ce qui suit :

« Je me rappelle qu'en date du 4 avril 2022, j'ai procédé à la notification d'un dernier avertissement à Monsieur PERSONNE1.) (...).

Dans le cadre des discussions ayant précédé la notification dudit avertissement Monsieur PERSONNE1.) tentait de se justifier en disant qu'il était bon en productivité.

Suite à cette remarque je lui ai expliqué qu'il ne lui était pas reproché de ne pas être bon en productivité de sorte que son argumentation ne pouvait valoir. Je lui ai expliqué que dans le cadre des faits faisant l'objet dudit dernier avertissement, il pouvait être le meilleur des salariés en productivité, mais que ce n'était pas la priorité dans le cadre des faits qui lui étaient reprochés. Je lui ai clairement expliqué ceci est c'est également dans ce contexte que je lui ai dit « la productivité je m'en fous ».

Suite à des informations qui me sont remontées après la notification dudit avertissement, j'ai initié une nouvelle entrevue en date du 5 avril 2022. En effet, j'ai été informé que Monsieur PERSONNE1.) aurait dit à Monsieur PERSONNE2.) que vu que je lui avais dit « la productivité je m'en fous » il allait lever le pied.

En date du 5 avril 2022 j'ai ainsi revu Monsieur PERSONNE1.) et je lui ai rappelé qu'il devait faire attention à sa communication et qu'il ne devait pas sortir les mots de leur contexte. Sur quoi il m'a répondu qu'il avait fait la remarque à Monsieur PERSONNE2.) à chaud ».

Le témoin PERSONNE2.) a déclaré que :

« Je me rappelle qu'au courant du mois d'avril 2022, je ne me rappelle pas de la date exacte, Monsieur PERSONNE1.) s'est vu notifier un dernier avertissement par Monsieur PERSONNE3.). Je n'ai pas personnellement assisté à la notification de cet avertissement.

Je peux vous confirmer que suite à la notification de cet avertissement Monsieur PERSONNE1.) m'a informé que Monsieur PERSONNE3.) lui aurait dit que la productivité n'était pas importante. Sans que je ne me rappelle des termes exacts utilisés par Monsieur PERSONNE1.), ce dernier m'a expliqué que dès lors que la productivité n'était pas importante, il pouvait travailler à son rythme.

Il me semble que cette discussion entre moi et Monsieur PERSONNE1.) a eu lieu le jour-même de la notification de l'avertissement, mais je n'en suis pas sûr ».

Sur question, il a encore précisé que :

« Après la notification de l'avertissement du 4 avril 2022, Monsieur PERSONNE1.) est redescendu à son poste de travail où nous avons discuté ensemble. On s'est tout simplement croisés. Je ne saurais vous dire qui de nous deux a pris l'initiative de ladite discussion ».

Le témoin PERSONNE4.) a finalement déclaré :

« (...) je n'ai pas assisté personnellement à la notification du dernier avertissement à Monsieur PERSONNE1.) en date du 4 avril 2022. Je ne saurais donc vous confirmer ce qui a été dit à cette occasion.

En revanche je peux vous confirmer que suite à la notification dudit avertissement j'ai été contacté en date du 5 avril 2022 et après la tenue de la réunion journalière, par Monsieur PERSONNE2.) qui m'a expliqué que Monsieur PERSONNE1.) lui avait dit qu'à l'occasion de la notification de son avertissement du 4 avril 2022, Monsieur PERSONNE3.) lui aurait déclaré « la productivité je m'en fous ».

Suite à cette information, j'ai été contacté par Monsieur PERSONNE3.) qui voulait savoir s'il y avait des remontées d'informations concernant la notification de l'avertissement de la veille. Je l'ai alors informé de ce qui m'avait été rapporté par Monsieur PERSONNE2.) et alors Monsieur PERSONNE3.) m'a expliqué que ces paroles avaient été sorties du contexte dans le sens que ce n'était pas la conclusion qu'il fallait tirer de la réunion de la veille.

C'est ainsi que j'ai assisté à une entrevue en date du 5 avril 2022 avec Monsieur PERSONNE3.) en présence de Monsieur PERSONNE1.) à l'occasion de laquelle Monsieur PERSONNE3.) a expliqué à Monsieur PERSONNE1.) que, s'il lui avait dit la veille que « la productivité je m'en fous », c'était parce qu'il ne lui était pas reproché de ne pas être bien en productivité mais de ne pas faire attention à sa communication. Monsieur PERSONNE3.) lui a ainsi réexpliqué qu'il devait faire attention à ce qu'il disait et qu'il ne devait pas sortir les phrases de leur contexte.

Sur ce Monsieur PERSONNE1.) a expliqué avoir surréagit sous le coup de la colère suite à la notification de l'avertissement et il s'est excusé ».

Le témoin a finalement précisé que :

« D'après les informations de Monsieur PERSONNE2.), lors de la réunion journalière en date du 5 avril 2022 qui précède le début de poste, il est allé voir Monsieur PERSONNE1.) pour lui demander comment s'était passé la notification de son avertissement la veille. D'après les informations de Monsieur PERSONNE2.), Monsieur PERSONNE1.) lui aurait dit que Monsieur PERSONNE3.) lui avait déclaré qu'il n'en avait rien à foutre de la productivité. Je n'ai pas d'informations de nature à confirmer que Monsieur PERSONNE1.) aurait déclaré qu'il allait lever le pied »,

Le tribunal déduit de ces témoignages qu'à l'occasion de la notification en date du 4 avril 2022 de son avertissement du même jour, le salarié a tenté de relativiser les faits lui reprochés en expliquant qu'il était bon en productivité.

Il en résulte encore que son interlocuteur PERSONNE3.) lui a expliqué que cela ne servait à rien d'être bon en productivité si par ailleurs on ne respectait pas les règles mises en place par l'employeur et dont le non-respect lui était reproché dans l'avertissement, le sieur PERSONNE3.) ayant dans ce contexte déclaré que « la productivité je m'en fous ».

Les déclarations des témoins permettent par ailleurs de retenir que suite à la notification du prédit avertissement, PERSONNE1.) est redescendu à son poste de

travail où il a fait savoir à PERSONNE2.) que suite aux déclarations de PERSONNE3.) par rapport à la productivité, il avait décidé de « *travailler à son rythme* ».

Le tribunal considère que ces différentes déclarations ne sont nullement contradictoires, bien au contraire.

C'est par ailleurs à tort que le salarié fait valoir que PERSONNE2.) n'aurait pu confirmer ni la date des faits, ni la terminologie reprochée.

Le témoin PERSONNE2.) a ainsi confirmé que la discussion litigieuse a eue lieu le jour même, après la notification de l'avertissement, soit le 4 avril 2022.

L'affirmation d'après laquelle cette discussion n'aurait eu lieu, d'après les déclarations du témoin PERSONNE4.), qu'à l'occasion de la réunion journalière du 5 avril 2022 – abstraction faite de la circonstance qu'elle est sans pertinence pour l'appréciation du motif – n'est pas à prendre en compte, le témoin PERSONNE4.) n'ayant pas assisté à ladite discussion et son témoignage n'étant dès lors à considérer que comme témoignage indirect.

Le témoin PERSONNE2.) a encore confirmé que suite aux déclarations de PERSONNE3.) en rapport avec l'importance relative de la productivité, lui rapportées par le requérant, ce dernier lui a déclaré qu'il allait travailler « *à son rythme* ».

Le tribunal en déduit que par ces paroles – et sauf à admettre dans son chef un excès de zèle ni prouvé, ni même allégué – PERSONNE1.) a entendu affirmer qu'il voulait « lever le pied ».

La circonstance que les termes exacts utilisés par le salarié n'ont pas été établis n'a d'incidence ni sur la réalité du motif, ni sur son caractère sérieux, le caractère provocateur de sa remarque ayant été établi à suffisance.

Les déclarations du témoin PERSONNE2.) ne sont par ailleurs pas mises en doute par celles du témoin PERSONNE4.), ce dernier n'ayant pas assisté à la scène et n'ayant pas été mis au courant de l'ensemble de la discussion.

Il importe encore peu de savoir de quelle manière ce reproche a été porté à la connaissance de PERSONNE3.), le fait que ce dernier se soit renseigné sur d'éventuelles remontées suite à la notification de l'avertissement n'étant ni de nature à prouver qu'il était en train de constituer un dossier de licenciement, ni de nature à mettre en doute la sincérité de ses déclarations.

Le tribunal en déduit que le jour-même de son avertissement du 4 avril 2022 et malgré son échange avec PERSONNE3.), le requérant a consciemment dénaturé les paroles de son supérieur en provoquant ainsi son hiérarchie.

Le tribunal retient par ailleurs que suite à cet incident, PERSONNE1.) s'est vu réexpliquer ce que l'employeur attendait de lui et qu'il devait faire attention à sa communication.

Or, il résulte des déclarations des témoins que le salarié n'a pas changé d'attitude, le salarié continuant à provoquer ses supérieurs tout en ne respectant pas les règles applicables dans l'entreprise.

Ainsi, en ce qui concerne l'usage du téléphone en date du 16 avril 2022, le témoin PERSONNE2.) a déclaré ce qui suit :

« (...) je me rappelle que Monsieur PERSONNE1.) était sur son poste de travail auprès du dérouleur/slitter, il s'agit d'une machine pour découper le papier. Il se trouvait aux commandes de ladite machine. J'ai pu constater qu'il était en train d'utiliser son téléphone portable, c.-à-d. qu'il le manipulait en regardant l'écran.

Ce comportement étant interdit, je l'ai rappelé à l'ordre. Il s'est exécuté en rangeant le téléphone ».

Le témoin a encore précisé que :

« J'étais à mon poste de travail à l'enrouleur, qui se trouve à une distance d'environ 50 mètres du poste de travail de Monsieur PERSONNE1.). Depuis mon poste de travail j'ai vu qu'il était en train de manipuler quelque chose. Je suis allé le voir et en me rapprochant j'ai vu qu'il s'agissait de son téléphone portable. Il manipulait son téléphone pendant toute la durée que j'ai mise pour aller le voir, temps que j'estime à 1 à 2 minutes ».

Au vu de ces déclarations précises, c'est à tort que PERSONNE1.) conteste les déclarations du témoin en faisant valoir que ce dernier n'aurait pas pu l'apercevoir depuis son poste de travail.

L'employeur a dès lors établi à suffisance que le salarié n'a pas respecté l'interdiction d'utiliser son téléphone et qu'au moins pendant la période précisée par le témoin, il n'était pas concentré sur son poste de travail sur lequel il était censé surveiller le découpage du papier.

Le témoin PERSONNE2.) a par ailleurs confirmé que :

« Le même jour, sur la même machine, après le premier incident, j'ai pu constater qu'il n'avait pas mis ses gants. A ce moment il était en train de pousser un chariot avec un rouleau de papier. Je lui ai demandé de mettre ses gants pour effectuer son travail de sorte qu'il est allé chercher lesdits gants qui se trouvaient dans sa sacoche près de son poste de travail ».

C'est à tort que PERSONNE1.) conteste la crédibilité de ce témoignage, le requérant n'ayant avancé aucun élément de nature à contredire les déclarations du témoin.

C'est encore à tort qu'il reproche à PERSONNE2.) de ne pas avoir répondu à la question de savoir si, au vu du fonctionnement automatique du chariot utilisé, le port des gants de protection était bien obligatoire, une telle question n'ayant pas été posée à l'occasion de l'enquête de sorte qu'on ne saurait reprocher au témoin de ne pas y avoir répondu.

Contrairement aux allégations de PERSONNE1.), il ne résulte par ailleurs d'aucun élément du dossier que le requérant aurait fait usage d'un chariot automatique, le témoin ayant précisé que le requérant « était en train de pousser un chariot » de sorte que l'argument tombe à faux.

Le tribunal constate dès lors que bien que les gants de protection du salarié se trouvait à sa disposition immédiate, dans sa sacoche, déposée sur son lieu de travail, le requérant - pour des raisons de pure convenance personnelle et malgré le fait qu'il se trouvait sur son lieu de travail en train d'accomplir ses fonctions d'opérateur - a non seulement fait abstraction des règles de prudence les plus élémentaires mais qu'il a encore délibérément violé les règles de sécurité et de santé mises à sa charge par le législateur et notamment les dispositions de l'article L.313-1 du Code du travail, invoqués par l'employeur, aux termes duquel « *il incombe à chaque salarié de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé (...)* » en utilisant notamment l'équipement de protection individuelle mis à sa disposition par l'employeur.

Le tribunal constate ensuite qu'il résulte des déclarations de PERSONNE5.), entendu par rapport à l'un des deux faits du 7 mai 2022, que :

« Au moment des faits, j'occupais le poste de senior operateur. En cette qualité, je suis autorisé à donner des consignes à Monsieur PERSONNE1.).

Je peux vous confirmer que lors de son poste de nuit de 22 heures du soir à 6 heures du matin, il me semble qu'il s'agissait du poste allant du 7 au 8 mai 2022, j'ai demandé à Monsieur PERSONNE1.) en début de poste de procéder au nettoyage « 5S bati machine » c'est-à-dire que je lui ai demandé de nettoyer à partir de 2 heures du matin la machine sur laquelle il était en train de travailler ».

Il en découle que contrairement aux allégations du requérant, le témoin était bien l'un de ses supérieurs hiérarchiques et comme tel autorisé à lui donner des instructions.

Cette circonstance se trouve encore confirmé par sa qualité, non contestée, de « senior opérateur », PERSONNE1.) n'étant, d'après ses dernières fiches de salaire, que simple « Cell 1M opérateur ».

Il en découle encore que contrairement aux contestations du requérant qui fait état d'imprécisions à cet égard, le témoin a clairement indiqué avoir demandé à PERSONNE1.), dès le début de son poste, soit le 7 mai 2022 vers 22 heures du soir, qu'il devait procéder au nettoyage de sa machine à partir de 2 heures du matin.

Le requérant conteste encore avoir donné la réponse que l'employeur lui reproche d'avoir opposé aux instructions de son supérieur. Il considère que dû à l'environnement bruyant, ce dernier a dû mal comprendre sa réponse.

Or, PERSONNE5.) a déclaré que bien qu'il y avait du bruit lors de la discussion et malgré le fait que le salarié et le témoin portaient des bouchons dans les oreilles, « (...) nous avons l'habitude de communiquer avec ce bruit. J'étais face à lui et j'ai très bien entendu qu'il m'a répondu qu'il nettoierait ce qu'il veut. Je suis formel pour dire qu'il ne m'a pas dit que « je nettoierais ce que je peux ».

Les contestations du requérant en ce qui concerne un potentiel malentendu sont dès lors à écarter. Le requérant n'a d'ailleurs pas contesté que - malgré le bruit et les port des bouchons - il a bien compris les instructions qui venaient de lui être données de sorte que son argumentation tombe à faux.

Le fait, encore confirmé par le témoin, qu'il n'a pas immédiatement réagi à la réponse du salarié mais qu'il a préféré « *informer mon supérieur PERSONNE2.) de ce que Monsieur PERSONNE1.) (l)'avait envoyé balader* » n'est pas de nature, en l'absence d'autres éléments de preuve, à remettre en doute ses déclarations de sorte que le manque de respect reproché ne saurait être remis en cause.

C'est finalement à tort que PERSONNE1.) prétend ne pas avoir disposé du temps nécessaire pour effectuer les travaux demandés, le témoin ayant confirmé que le temps accordé (soit la période de 2 heures du matin jusqu'à la fin du poste à 6 heures) était suffisant, l'existence alléguée - mais non prouvée par le requérant - d'une check-list n'étant pas de nature à pouvoir faire admettre le contraire.

Il en va de même de la précision du témoin d'après laquelle « *cela dépend toutefois des salariés, il y en a qui aiment bien nettoyer et d'autres qui aiment moins* », le fait que PERSONNE1.) semble lui-même considérer faire partie de ces derniers n'étant ni de nature à rendre imprécis le témoignage, ni de nature à justifier sa réponse suite à l'ordre donné.

Le requérant n'ayant finalement pas contesté que le nettoyage sollicité n'a même pas été entamé, le refus d'ordre se trouve établi à suffisance.

En ce qui concerne le dernier reproche, PERSONNE1.) fait valoir qu'il n'a pas été établi qu'il aurait fait les déclarations lui reprochées en travaillant sur le SL41.

Il résulte en effet des déclarations du témoin PERSONNE2.) que contrairement aux indications de la lettre de licenciement - dans laquelle il est affirmé que le salarié en poste sur le SL41 aurait fait un certain nombre de déclarations suite à un transfert de commandes du SL3 - « *c'était Monsieur PERSONNE1.) qui travaillait sur le slitter 3 et que c'était le slitter 41 qui était à l'arrêt en non l'inverse* ».

Le tribunal considère toutefois que cette circonstance est à écarter pour défaut de pertinence, la question n'étant pas de savoir qui travaillait sur quelle machine mais de savoir qu'elle a été la réaction du requérant après avoir été informé qu'il devait s'occuper d'une commande supplémentaire suite à l'arrêt d'une autre machine.

Or, il résulte des déclarations du témoin PERSONNE2.) que :

« *Monsieur PERSONNE1.) est venu me voir alors qu'il n'était pas content avec le travail qu'il devait exécuter. (...) Il est donc venu me voir en me demandant si on se foutait de sa gueule. Il a encore déclaré « c'est quoi ces commandes de merde ? » et il est parti en râlant en demandant si on le prenait pour un con* ».

Le requérant conteste avoir fait ces déclarations en insistant sur l'environnement bruyant dans lequel la discussion a eu lieu.

S'il est vrai que le témoin a confirmé à cet égard que « *lorsque Monsieur PERSONNE1.) est venu me voir en date du 7 mai 2022, j'étais à mon poste de travail, c.-à-d. l'enrouleur. Il s'agit d'une machine qui fait du bruit. Pour cela j'avais mis mes protections auditives* », il a toutefois indiqué que « *je voudrais malgré tout préciser que l'on s'entend très bien et que je suis sûr des paroles de Monsieur PERSONNE1.) que j'ai ci-avant rapportées* ».

Il découle de tout ce qui précède que malgré le rappel des règles par son supérieur hiérarchique suite à son comportement provocateur du 4 avril 2022 et endéans un laps de temps de seulement quelques semaines, PERSONNE1.) a enchaîné des comportements dangereux et irrespectueux allant même jusqu'à refuser le travail lui attribué en date du 7 mai 2022.

Aux termes de l'article L.124-10 (2) du Code du travail :

« Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail ».

En cas de pluralité de faits, il appartient à la juridiction de travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisance pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail.

En l'espèce, le tribunal considère qu'au vu de la multiplicité des comportements accumulés endéans un bref laps de temps, du fait que le requérant semble avoir décidé de n'en faire qu'à sa tête et indépendamment de la question de l'absentéisme habituel reproché, c'est à juste titre que l'employeur a décidé de procéder à son licenciement sans préavis.

L'employeur ne saurait en effet être tenu du supporter d'avantage un salarié ne respectant ni sa hiérarchie, ni les règles applicables au sein de l'entreprise et susceptibles d'engager sa propre responsabilité ainsi que celle de la société défenderesse en cas d'accident.

L'ancienneté revendiquée n'étant pas de nature à pouvoir excuser dans ces circonstances les comportements reprochés mais les rendant au contraire d'autant plus insupportables pour l'employeur, le licenciement du 23 mai 2022 est à déclarer justifié.

La résiliation du contrat de travail du salarié n'étant pas abusive, PERSONNE1.) ne saurait prospérer dans ses demandes indemnitaires découlant du caractère prétendument abusif de son congédiement de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

Quant à l'irrégularité formelle :

PERSONNE1.) conclut encore à voir constater l'irrégularité formelle de son licenciement, la notification en mains propres de sa convocation à l'entretien préalable n'ayant pas été effectuée contre signature.

Il réclame de ce chef le paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de 3.901,96 €, soit un mois de salaire calculé sur base de la moyenne des trois derniers mois de travail.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conteste cette demande tant dans son principe que dans son quantum.

Elle se réfère à une attestation testimoniale pour en déduire que la convocation litigieuse a bien été remise en mains propres et contre signature du salarié. Elle estime par ailleurs qu'il y a lieu de ramener le montant réclamé à la somme de 3.603,56 €, soit un mois de salaire de base.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.124-12 (3) du Code du travail, si le licenciement n'est pas abusif quant au fond, mais affectée d'une irrégularité formelle, l'employeur est condamné à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Il s'ensuit que la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle d'un licenciement qui n'est pas abusif quant au fond doit condamner l'employeur à une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

L'irrégularité formelle de l'article L.124-12 (3) vise un vice de pure forme n'affectant pas la régularité du licenciement quant au fond.

Constitue une telle irrégularité pour vice de forme, au vœu de l'article L.124-2 (4) du même code, l'inobservation par l'employeur de la procédure de l'entretien préalable prévue à l'article L.124-2 (1) au cas où l'entreprise occupe au moins 150 salariés.

Comme, en l'espèce, le licenciement n'a pas été déclaré abusif quant au fond, le tribunal doit analyser la régularité dudit licenciement en la forme et notamment la question de savoir si l'employeur a respecté la procédure de l'entretien préalable.

Aux termes de l'article L.124-2 (1) :

« Lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation du personnel.

La lettre ou l'écrit de convocation à l'entretien préalable doivent informer le salarié qu'il a le droit de se faire assister lors de l'entretien préalable par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative sur le plan national représentée au sein de la délégation du personnel de l'établissement.

Le jour de l'entretien préalable peut être fixé au plus tôt au deuxième jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit visés à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe ».

L'entretien préalable a pour but de favoriser dans la mesure du possible une conciliation entre les parties par la voie du dialogue afin d'éviter des licenciements précipités et irréflectifs. Il constitue une occasion de discussion entre l'employeur et le salarié. Il est le moment de la procédure au cours de laquelle l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs du congédiement envisagé et de recueillir les explications du salarié (Cour d'appel, 11 avril 2002, n°25622 du rôle).

En l'espèce, il résulte tant de la requête introductive que des plaidoiries à l'audience que le salarié ne conteste pas avoir reçu en mains propres dès le 12 mai 2022 sa convocation pour l'entretien préalable du 17 mai 2022.

Seule l'absence de signature d'un récépissé est invoquée à l'appui de la demande.

PERSONNE1.) n'a par ailleurs pas contesté s'être présenté à l'entretien et avoir été assisté par un représentant du personnel. Le délai permettant au salarié de préparer sa prise de position a par ailleurs été respecté.

Le but poursuivi par le législateur ayant été respecté et la seule non-signature du récépissé – à la supposer même établie - n'ayant dès lors pas porté à conséquence, il n'y a pas lieu de considérer cette formalité comme étant substantielle.

La demande relative à l'irrégularité formelle est dès lors à rejeter.

Quant aux frais et honoraires d'avocat :

Le salarié réclame encore le paiement d'un montant de 5.313,88 € à titre de remboursement de ses frais d'avocat sur base de la responsabilité civile.

A l'audience du 17 avril 2022, la société défenderesse a conclu à l'irrecevabilité de cette demande, lesdits frais étant susceptibles d'être réclamés sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et ne pouvant dès lors l'être sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Il y a lieu de rappeler que par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Le moyen d'irrecevabilité est dès lors à rejeter.

Force est toutefois de constater que dans la mesure où le requérant a été débouté de l'ensemble de ses demandes, il reste en défaut d'avoir prouvé les conditions lui permettant d'aboutir dans sa demande.

Il y a par ailleurs lieu de rappeler que dans la mesure où dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire, le choix de PERSONNE1.) de faire gérer son litige par une tierce personne ne saurait être opposable à l'employeur alors qu'il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont le requérant doit seul supporter les éventuelles conséquences.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à cette demande.

Quant aux indemnités de procédure :

Au vu de l'issue du litige, le requérant ne saurait prospérer dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

La société défenderesse ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Par ces motifs

**Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés
statuant contradictoirement et en premier ressort ;**

vidant le jugement répertoire n° 1042/23 du 22 mai 2023 ;

déclare le licenciement du 23 mai 2022 fondé et justifié ;

dit les demandes de PERSONNE1.) relatives à l'indemnité compensatoire de préavis, à l'indemnité de départ et aux dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral non fondées ;

en déboute ;

dit sa demande relative à l'irrégularité formelle non fondée ;

en déboute ;

dit sa demande relative au remboursement de ses frais d'avocat recevable mais non fondée ;

en déboute ;

dit sa demande relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

dit la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)
une indemnité de procédure de 700 € ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

*Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette
composé de :*

*Frank NEU, juge de paix, président,
Armand ROBINET, assesseur-patron,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix,
président,*

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.