Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-quatre mai deux mille douze.

Numéro 37225 du rôle

Présents:

Charles NEU, premier conseiller, président,
Ria LUTZ, conseiller,
Brigitte KONZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à F-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 25 mars 2011,

comparant par Maître Agathe SEKROUN, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société à responsabilité limitée B s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL,

comparant par Maître Florence HOLZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 20 décembre 2011.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 12 janvier 2010, A avait fait convoquer la société à responsabilité limitée B, ci-après la société B SARL, devant le tribunal du travail pour l'y entendre condamner à lui verser une indemnité compensatoire de préavis ainsi que des dommages et intérêts pour licenciement, qualifié d'abusif par le demandeur.

A a demandé en outre la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

A avait encore soumis au tribunal un décompte chiffrant les montants réclamés.

A a été aux services de la société B du 5 septembre 2005 au 24 juin 2009. Il a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 24 juin 2009. Par un courrier du 23 juillet 2009, A, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, a réclamé contre son licenciement.

A avait contesté la réalité des faits énoncés par l'employeur dans son courrier du 24 juin 2009 et avait fait valoir que lui-même aurait été victime d'agressions verbales à caractère raciste de la part de C. En date du 10 juin 2009, C aurait été particulièrement agressif envers lui de sorte qu'il l'aurait contenu avec les bras sans pour autant lui administrer un coup.

A s'était étonné de ce que l'employeur aurait attendu 15 jours après le prétendu acte de violence du 10 juin 2009 avant de le licencier avec effet immédiat et avait soulevé l'absence de plainte pénale ainsi que l'absence d'incapacité de travail de C suite à cet incident.

Selon lui, son licenciement aurait eu une cause différente, à savoir le fait qu'il se soit plaint auprès de la direction d'un problème technique sur le camion qu'il conduisait. Ce camion ayant été difficile à manœuvrer pendant quelques jours, il aurait eu des violentes douleurs dorsales donnant lieu à une incapacité de travail du 15 au 18 juin 2009. L'employeur n'aurait pas toléré cette absence.

A l'appui de sa version des faits, A a versé en cause une attestation testimoniale et a formulé une offre de preuve par témoins.

La société B a estimé qu'il serait établi que A aurait donné, en date du 10 juin 2009, un coup à C. De plus, ce coup aurait été porté dans les locaux d'un client de la société employeuse. Les faits se seraient produits un mercredi et C aurait été absent, suite à ce coup, jusqu'au lundi suivant.

L'employeur, afin d'établir la réalité du fait gisant à la base du licenciement du requérant a produit en cause trois attestations testimoniales et a formulé une offre de preuve par témoins ; il a encore fait plaider que les montants réclamés ne seraient pas justifiés.

Le tribunal du travail, par jugement du 27 janvier 2011 rendu contradictoirement, a reçu la demande de A en la forme; déclara non abusif le licenciement pour motif grave de A intervenu le 24 juin 2009 ; déclara non fondées les demandes de A en paiement de dommages et intérêts et d'une indemnité de préavis et en allocation d'une indemnité de procédure et condamna A aux frais de l'instance.

Pour statuer ainsi le tribunal a retenu quant à la régularité du licenciement, que la lettre de motivation suffit aux conditions de l'article L-124-10.(3) du code du travail et a constaté, à l'analyse des attestations testimoniales que l'employeur avait rapporté à suffisance la preuve du coup porté à C en date du 10 juin 2009.

Le tribunal a écarté l'offre de preuve formulée par A pour être dépourvue de tout caractère pertinent et concluant au motif qu'il n'y était pas précisé à quelles occasions C aurait proféré des « propos à caractère raciste » ni ce que celui-ci aurait dit exactement. Et qu'en tout état de cause, il n'appartenait pas à A de rétorquer à d'éventuelles remarques désobligeantes sur sa personne, à les supposer établies, par un coup. La formulation des autres points figurant dans l'offre de preuve avait été jugée trop imprécise.

Le tribunal a constaté que le licenciement avec effet immédiat, intervenu le 24 juin 2009, était fondé.

A a régulièrement relevé appel du prédit jugement par acte de l'huissier Guy ENGEL du 25 mars 2011.

Il demande par réformation de la décision entreprise de déclarer le licenciement du 24 juin 2009 abusif alors que l'employeur n'aurait prouvé aucun motif réel et sérieux et de condamner l'employeur aux montants qualifiés dans son acte d'appel et à titre subsidiaire il demande d'admettre une offre de preuve par l'audition des témoins D, E et F.

Il réclame encore une indemnité de procédure de 2.500 €.

L'employeur demande la confirmation du jugement entrepris et verse des attestations testimoniales et réitère pour autant que de besoin son offre de preuve formulée en première instance.

L'employeur demande de rejeter l'offre de preuve de la partie appelante pour n'être ni pertinente, ni concluante et conteste les propos allégués du témoin C ainsi que toute négociation avec A, qui ne saurait préjudicier à une quelconque reconnaissance du caractère abusif du licenciement.

L'employeur demande de débouter A de toutes ses demandes qui sont contestées en leur principe et montants.

L'employeur formule une demande en allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 € et demande encore la condamnation de A aux frais et dépens avec distraction au profit de son mandataire.

Les faits

A a été aux services de la société B du 5 septembre 2005 au 24 juin 2009 en tant que chauffeur-déménageur, avec un salaire brut de 2.212,96 €. Il a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 24 juin 2009.

Le courrier de licenciement était rédigé comme suit:

« Monsieur,

J'ai été informé par votre hiérarchie d'incidents graves provoqués à l'encontre d'un de vos collègues de travail.

J'ai demandé à Monsieur G, Gérant Technique, d'enquêter pour nous assurer de la réalité des faits.

Il nous a donc été confirmé que le mercredi 10 juin 2009 chez notre client la société MACH située à Contern, Luxembourg, vous avez asséné un coup de poing à Monsieur C, l'atteignant sur le côté du visage et à l'oreille. Celui-ci s'est rendu chez son médecin traitant le sois même pour des soins.

Quels que soient les motifs de votre geste, votre comportement est intolérable, qui plus est dans l'enceinte même des locaux de notre client. C'est remettre en cause l'ordre public et s'affranchir du droit disciplinaire réservé à l'employeur.

Ceci m'amène à prononcer votre licenciement avec effet immédiat pour faute grave. Le contrat de travail qui nous lie prendra fin dès la première présentation de ce courrier.

Les documents constituant votre solde de tout compte seront à votre disposition auprès de Mr G à partir du lundi 29 juin 2009 à Bertrange, Luxembourg. Votre badge, clefs, tenues et téléphone du véhicule ainsi que les disques jusqu'au 20 juin 2009 seront à remettre ce même jour.

Avec nos regrets,

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.
Le Directeur des Ressources Humaines H. ».

Par un courrier du 23 juillet 2009, A, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, a réclamé contre son licenciement.

Tel que l'ont retenu à bon droit les juges de première instance par une analyse exhaustive et correcte sur base des attestations testimoniales versées auxquelles la Cour renvoie, les faits invoqués à la base du licenciement ont été prouvés par les dépositions des témoins testateurs I et C, qui ont été directement concernés par les violences de A. C a été victime d'un coup de poing sur l'oreille, I a été giflé par A et a observé le coup de poing sur la personne de C le jour des faits ayant donné lieu au licenciement. Ces faits litigieux n'ont pas non plus été contredits par le témoin de A, qui atteste uniquement de son caractère non violent, mais n'était pas personnellement présent le jour des faits à l'origine de la procédure de licenciement.

Il est donc établi que A a donné un coup sur l'oreille de son collègue C pendant le travail dans l'enceinte de l'entreprise d'un client.

Contrairement à l'opinion de l'appelant et tel que l'ont retenu à bon droit les juges de première instance, le motif invoqué dans la lettre de licenciement, à savoir d'avoir frappé un collègue de travail, est énoncé avec la précision requise, et les faits reprochés à l'appelant, à les supposer établis, sont susceptibles de justifier son renvoi immédiat pour être de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

C'est ainsi par de justes motifs auxquels la Cour se rallie, que les premiers juges ont retenu que ce fait est établi et constitue une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat, une telle attitude rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail entre parties et cela même en tenant compte du fait allégué par A qu'il aurait été provoqué par les propos tenus par C au moment de l'incident et que les relations entre eux pouvaient

de ce fait être tendues, l'employeur ne pouvant tolérer un tel comportement pendant le travail auprès des clients. D'autre part la réplique de A à d'éventuelles remarques désobligeantes sur sa personne, à les supposer établies, était exagérée et inadapté et dépassait l'éventuelle provocation.

Le comportement précité de A ne saurait pas non plus être atténué, au motif qu'il aurait agi instinctivement et sous le coup de l'émotion, sans mesurer la conséquence de ses actes en raison de provocations réitérées de C, attitudes dénoncées à l'employeur, qui cependant n'aurait pas réagi et l'aurait laissé continuer à travailler en équipe avec ce dernier. Si cette explication pourrait le cas échéant être avancée à titre d'excuse de provocation dans l'hypothèse d'une poursuite pour coups et blessures devant les juridictions répressives, il a récidivé dans son attitude agressive en giflant également son collègue I et en arborant dans le bureau du chef du personnel, où il avait été convoqué suite à ces incidents, une attitude menaçante et irrespectueuse en présence du témoin J et du directeur des ressources humaines H.

Le fait que les victimes de l'agression C ou I n'aient pas porté plainte, ne porte pas à conséquence et ne saurait amoindrir la gravité de la faute reprochée à A.

C'est également par de justes motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont écarté l'offre de preuve formulé par A en première instance.

Il n'y a pas non plus lieu d'admettre les offres de preuves faites de part et d'autre en instance d'appel, alors que le fait invoqué est d'ores et déjà établi à suffisance par trois attestations testimoniales versées en cause par l'intimée, régulières en la forme et non énervées par les pièces au dossier, dès lors qu'il ressort desdites attestations que A , interpellé par le chef d'équipe au sujet de sa lenteur et son peu d'entrain au travail, a porté un coup de poing à C, qui fut blessé au point qu'il alla consulter un médecin.

Cette agression physique d'un collègue dans l'enceinte de l'entreprise d'un client de l'employeur constitue une faute grave justifiant le licenciement avec effet immédiat de l'intimé et ce peu importe que le licenciement pour faute grave ne soit intervenu que 15 jours après les faits l'ayant justifié alors que l'employeur s'est conformé aux prescriptions de l'article L.124-10.(6).

Il y a partant lieu à confirmation pure et simple du jugement entrepris.

<u>Les indemnités de procédure</u>

La demande de A en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter seule la partie obtenant gain de cause pouvant en bénéficier.

Il en est de même de la demande tendant aux mêmes fins de la société B SARL celle-ci restant en défaut de justifier de l'iniquité qui s'opposerait à ce que ses propres frais non compris dans les dépens soient laissés à sa charge intégrale.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 27 janvier 2011 ;

rejette les demandes de A et de la société B SARL en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

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