Arrêt N° 3/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze janvier deux mille dix-huit.

Numéro 44351 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à F-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 28 décembre 2016,

comparant par Maître Rachel JAZBINSEK, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société anonyme S1 S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit REYTER,

comparant par Maître Marisa ROBERTO, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 21 novembre 2017.

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

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 21 septembre 2012, A réclama à son ancien employeur, la société anonyme S1, suite à son licenciement avec préavis qu'il qualifia d'abusif les montants suivants :

- Préjudice matériel :	20.010,96 €
- Préjudice moral :	10.000,00 €
- Heures supplémentaires (janvier 2010 à mai 2011) :	3.068,14 €
- Heures supplémentaires (juin 2011 à juin 2012) :	1.943,92 €

soit un total de 35.023,02 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

A exposa avoir été engagé à partir du 8 janvier 2010 par la société anonyme S1 en tant que « responsable atelier » sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 7 janvier 2010 et que par courrier du 13 juin 2012, son employeur a procédé à son licenciement moyennant un préavis expirant le 14 août 2012.

Suite à sa demande du 18 juin 2012 tendant à obtenir les motifs du licenciement, l'employeur lui communiqua un courrier de motivation le 17 juillet 2012 dans lequel il lui reprochait notamment :

- une mauvaise organisation et une inefficacité au niveau de son travail,
- une absence de coopération et de discussion avec les collègues de travail et des insubordinations.

A contesta tant la précision que la réalité et la gravité des faits lui reprochés pour conclure au caractère abusif du licenciement.

Par un jugement rendu contradictoirement le 2 juin 2014, le tribunal du travail a écarté certains motifs en raison de leur imprécision et pour les autres il a, avant tout autre progrès en cause, admis l'employeur à prouver par témoins plus précisément que A :

- n'a pas établi l'inventaire du stock malgré demande expresse de son employeur ;
- a fait rentrer à l'atelier plusieurs engins et notamment les véhicules immatriculés (…) et (…), sans avoir au préalable commandé les pièces nécessaires ;
- a refusé tout contact avec le mécanicien B ;

- a refusé d'informer C sur la durée d'immobilisation des véhicules se trouvant à l'atelier afin de lui permettre d'organiser la répartition desdits engins entre les différents chantiers ;
- a refusé systématiquement d'effectuer des réparations sur les chantiers ;
- a traité l'administrateur et associé de la société, D, de menteur à l'occasion d'une réunion tenue en avril 2012 ;
- a déclaré à l'employeur en date du 12 mai 2012 qu'il ne voulait plus remplir la fonction de responsable de l'atelier et qu'il a, à cette occasion, remis les clés de l'atelier .

Suite à l'exécution de la mesure d'instruction, le tribunal du travail a, par jugement du 7 novembre 2016 :

- donné acte à A qu'il renonce à ses demandes relatives aux heures supplémentaires ;
- déclaré le licenciement du 13 juin 2012 fondé et justifié ;
- dit les demandes de A relatives aux dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral non fondées ;
- dit sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondée ;
- dit la demande de la société anonyme S1 sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 800 € ;
- partant, condamné A à payer à la société anonyme S1 une indemnité de procédure de 800 € ;
- condamné A à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a décidé que les différents comportements établis au vu des déclarations des témoins entendus justifiaient le licenciement du salarié.

A a régulièrement interjeté appel du jugement rendu le 7 novembre 2016 par exploit d'huissier du 28 décembre 2016.

L'appelant demande à voir déclarer non fondé et non justifié le licenciement, partant à voir réformer le jugement du 7 novembre 2016 en ce sens et partant voir renvoyer les parties devant le tribunal du travail pour l'évaluation des préjudices matériel et moral subis par lui.
A titre subsidiaire, il demande à voir condamner l'employeur à lui payer au titre de préjudice moral un montant de 10.000 € et pour le préjudice matériel sur une période de référence de six mois, la somme de 12.973,21 €.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement déféré par adoption de ses motifs.

Elle conclut, à titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement du 13 juin 2012 serait déclaré abusif, à voir dire non fondée la demande de renvoi des parties devant le tribunal du travail aux fins de statuer sur la demande en paiement de dommages et intérêts.

Quant à la demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel subi, elle demande :

- à titre principal, la voir dire non fondée, alors que l'appelant ne justifie d'aucune recherche active d'emploi et par voie de conséquence d'aucun préjudice ;
- à titre subsidiaire, pour le cas où l'appelant justifierait d'une recherche active d'emploi, voir dire que la période de préavis est à inclure à la période de référence à prendre en considération pour l'appréciation du préjudice matériel à indemniser, voir dire que la période de référence à retenir est d'une durée maximum de deux mois, soit du 15 juin au 14 août 2012, partant voir dire non fondée la demande en paiement de dommages et intérêts en réparation du préjudice matériel en lien avec le licenciement, alors que l'appelant n'a subi aucune perte de salaire pendant cette période,
  sinon, si la période de référence ne devait débuter qu'à l'issue du préavis, soit à compter du 15 août au 15 octobre 2012, voir fixer le préjudice matériel de l'appelant à la somme de 2.952,47 €, correspondant à la différence entre les salaires qu'il aurait touchés auprès de l'intimée pendant cette période et les indemnités de chômage perçues ;
- à titre encore plus subsidiaire, en tout état de cause, voir limiter le montant maximum éventuellement dû au titre de la réparation du préjudice matériel de l'appelant à la somme de 5.978,12 €, montant auquel l'appelant a réduit sa demande de ce chef lors des plaidoiries de première instance et tel qu'acté au jugement du 2 juin 2016, partant voir dire toute demande en paiement supérieure irrecevable sinon non fondée.

Quant à la demande en paiement de dommages et intérêts en réparation d'un prétendu préjudice moral en lien avec le licenciement, il demande à la dire non fondée, partant la rejeter.

Les parties sont contraires quant à l'appréciation faite par le tribunal du travail des différents témoignages et elles donnent leur point de vue respectif dans plusieurs corps de conclusions subséquents. Elles analysent encore la fonction concrète exercée par A.

Chaque partie réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

Les parties sont dans un premier temps contraires quant à la nature respectivement l'importance de la fonction exercée par A au sein de la société.

Or, la fonction de A résulte clairement du contrat de travail signé par les parties qui indique que A a été engagé comme chef d'atelier, atelier qui fut créé à cette époque en raison des besoins structurels de l'entreprise.

Il est encore constant en cause qu'en cette qualité A avait la responsabilité de l'organisation et de la gestion de cet atelier, sa fonction supposant non seulement qu'il effectue les réparations mécaniques utiles et nécessaires, mais également qu'il fasse en sorte que l'atelier soit totalement opérationnel et fonctionne de façon optimale pour permettre une disponibilité des véhicules et engins de la société, de manière à ce que les pannes et entretiens de ces matériels impactent le moins possible sur le bon déroulement des chantiers sur lesquels ils étaient utilisés, avec la considération que la société disposait d'un parc automobile d'une centaine de véhicules ainsi que de beaucoup de matériel.

C'est justement un manque de rigueur, d'organisation et de collaboration dans la gestion de l'atelier dont il avait la charge qui fut à la base de son licenciement.

Concernant la réalité et le sérieux des motifs gisant à la base de son licenciement, A estime qu'ils n'ont pas été établis respectivement qu'ils ne sont pas suffisants pour justifier la résiliation du contrat de travail.

A fait plus particulièrement grief au tribunal du travail d'avoir retenu que l'absence de rédaction d'un inventaire des stocks de l'atelier, bien qu'exigée par l'employeur, pouvait participer à la justification de son licenciement.

Il affirme comme en première instance, qu'il y avait peu de stock au niveau de l'atelier, ce qui ne justifiait pas, d'après lui, la rédaction d'un inventaire.

A l'instar du tribunal du travail, la Cour relève à cet égard qu'il n'incombe pas à un salarié fut-il chef d'atelier, de discuter du bien-fondé ou de la nécessité de la rédaction d'un inventaire de stock ordonnée par l'employeur, mais de l'exécuter, même si le stock à inventorier n'était pas très important.

Dans la mesure où l'inventaire n'avait toujours pas été effectué au moment de son licenciement, A s'est rendu coupable d'un refus d'ordre pouvant le cas échéant constituer un motif suffisant de licenciement.

A conteste ensuite que la communication et la collaboration entre lui et le salarié C aient été mauvaises et soutient que les déclarations du témoin C sur ce sujet sont imprécises.

Contrairement à l'appréciation faite par A du témoignage de C, la Cour relève que ce dernier a clairement indiqué qu'en tant que responsable de l'encadrement des machines, il devait connaître exactement le matériel disponible ainsi que des délais de réparations pour être à même de pourvoir aux besoins des techniciens de la société, ce qui était cependant devenu impossible par le fait de A qui ne lui communiquait plus depuis le début de l'année 2012 ces informations, de sorte qu'il ignorait la disponibilité des engins pour les différents chantiers.

Ce manque de collaboration avéré devait forcément, et comme l'ont à juste titre retenu les juges de première instance, entraîner un dysfonctionnement au niveau de l'organisation des chantiers.

Le témoin C a encore précisé «*je suis au courant que suite aux différents dysfonctionnements, il y a eu des réunions avec Mr. A. J'étais notamment présent lors d'une réunion qui s'est tenue le 11 juin 2012, à laquelle ont également assisté Mr. A et Mr. D, directeur de l'entreprise et associé de Mr. S1.*
Je me souviens qu'à l'occasion de l'une de ces réunions, Mr. D a informé Mr. A comment il devait gérer l'atelier. Mr. A lui a répondu notamment qu'il lui était impossible de donner des délais concernant la mise à disposition des différents véhicules se trouvant dans l'atelier. Je me rappelle qu'il était sujet à plusieurs reprises de ce problème d'organisation, mais je n'ai pas remarqué d'améliorations. »

Il suit des considérations qui précèdent que la désorganisation de l'atelier par la faute ou l'incompétence de A est à suffisance établie.

A reproche finalement au tribunal du travail d'avoir retenu le motif tiré de son insubordination et plus particulièrement qu'il avait eu un comportement injurieux envers son employeur et qu'il n'avait plus envie d'exécuter le travail pour lequel il avait été engagé.

Dans la mesure où le témoin C n'a pas pu préciser les circonstances exactes dans lesquelles A a traité son employeur de menteur, le comportement injurieux du salarié ne peut, en l'absence de ces précisions, être retenu comme motif de licenciement.

En revanche, il a été établi par les déclarations concordantes des témoins E et C, que vers la fin de la relation de travail, A a déclaré qu'il n'avait plus envie d'occuper le poste de responsable de l'atelier et qu'il a remis les clés dudit atelier à son employeur.

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail a décidé, au vu de ces différents comportements affichés par le salarié, que le licenciement avec préavis reposait sur

des motifs réels et sérieux et qu'il a partant rejeté les demandes indemnitaires du salarié comme non fondées.

C'est encore à bon droit qu'il a rejeté la demande de A basée sur l'article 240 du NCPC et fait droit à la demande en paiement d'une indemnité de procédure de la société S1 SA.

Tant A que la société S1 SA réclament une indemnité de procédure de 1.500 respectivement de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

La société S1 ayant obtenu gain de cause, sa demande afférente est fondée pour le montant de 1.000 euros.

Dans la mesure où la partie qui succombe ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, la demande de A est à rejeter.

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,

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé,

partant, **confirme** le jugement entrepris,

condamne A à payer à la société S1 SA une indemnité de procédure de 1.000 euros,

rejette la demande de A basée sur l'article 240 du NCPC,

condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Marisa ROBERTO qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.