Arrêt N° 87/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du sept juin deux mille dix-huit.

Numéro 44670 du rôle

Composition:

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

Entre :

la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 2 mars 2017,

intimée sur appels incidents,

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

1) A, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit NILLES,

appelant par incident,

comparant par Maître Anne HERTZOG, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit NILLES,

appelant par incident,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 17 avril 2018.

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

Suivant contrat de travail du 16 juillet 2008, A a été engagé comme chauffeur par la sàrl S1.

Suite à des problèmes de santé, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail a ordonné son reclassement interne à partir du 4 mai 2015.

Le salarié a été licencié avec effet immédiat par courrier recommandé du 16 juin 2015.

L'employeur reproche à A, outre des refus de travail remontant aux 8 septembre 2012, 5 octobre 2012 et 20 octobre 2014, des absences injustifiées en date des 27 janvier 2014, 24 juin 2014 et 30 juin 2014, d'avoir, en date du 12 juin 2015, décidé de son propre chef de brûler des cartons avec la circonstance que le feu s'est communiqué à une benne contenant des déchets en plastique située à proximité immédiate de plusieurs engins mécaniques et d'une ligne à haute tension d'Arcelor. Il lui reproche encore de ne pas avoir prêté main forte dans le cadre des travaux de sauvetage et d'avoir refusé de quitter le site suite à la mise à pied prononcée à son égard.

Par requête du 16 juillet 2015, A a fait convoquer la sàrl S1 et l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après l'ÉTAT), devant le tribunal

de travail d'Esch-sur-Alzette aux fins d'y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants :
- 9.420,48 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 2.355,12 euros à titre d'indemnité de départ,
- 28.261,44 euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel, diminué ultérieurement à 11.647,77 euros,
- 10.000 euros à titre d'indemnisation du dommage moral, et
- 1.614,86 euros à titre d'arriérés de salaire.

Il a encore réclamé la remise, sous peine d'astreinte, de sa fiche de retenue d'impôt.

Par jugement du 16 janvier 2017, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif et a condamné la sàrl S1 à payer à A une indemnité compensatoire de préavis de 7.691,86 euros, sous déduction du montant de 6.899,70 euros touché par le salarié à titre d'indemnité de chômage, une indemnité de départ de 2.171,70 euros et des dommages et intérêts pour le préjudice moral subi de 1.200 euros.

La juridiction de première instance a cependant rejeté les demandes du salarié en indemnisation du préjudice matériel, en paiement d'arriérés de salaire, ainsi que sa demande de communication de la fiche de retenue d'impôt.

Le tribunal a également condamné la sàrl S1 à payer à l'ETAT le montant de 6.899,70 euros et rejeté les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure.

Pour ce faire, le tribunal de première instance a retenu :

- que dans la mesure où il résulte de la lettre de licenciement que l'employeur a, de façon sporadique, fait procéder par le passé à l'incinération de cartons, la décision du salarié de procéder à une telle incinération dans le cadre des travaux de nettoyage dont il avait la charge depuis le mois de mai 2015 ne revêt pas une gravité telle à justifier un congédiement avec effet immédiat, alors qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier qu'au moment de la découverte de l'incendie, les deux bennes étaient en feu, de sorte qu'il n'est pas établi que le feu que le salarié admet avoir mis aux cartons n'était pas déjà éteint au moment où A avait décidé de vaquer à d'autres tâches, ni que le conteneur dans lequel le salarié admet avoir incinéré des cartons plus tôt dans la matinée était placée de telle façon à communiquer nécessairement le feu à la benne ayant contenu les déchets en plastique et que ce soit effectivement ce feu qui était à l'origine de l'incendie invoqué,
- que les faits du 12 juin 2015 ne constituant pas une faute grave au sens de la loi, l'employeur ne peut pas non plus se prévaloir des faits anciens remontant à plus d'un mois du licenciement pour justifier le congédiement.

De ce jugement, la sàrl S1 sàrl a régulièrement relevé appel par exploit d'huissier du 2 mars 2017.

Par réformation du jugement entrepris, l'appelante demande à voir déclarer le licenciement avec effet immédiat régulier et d'être déchargée de toutes condamnations intervenues à son encontre.

Elle conclut, par contre, à la confirmation du jugement en ce qu'il a rejeté les demandes de l'intimé en paiement d'arriérés de salaire, de communication de la fiche de retenue d'impôt, d'indemnisation du préjudice matériel et d'une indemnité de procédure.

Finalement, la sàrl S1 conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

A demande à voir confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré son licenciement abusif. Il interjette cependant appel incident quant aux montants lui alloués et, par réformation, conclut à l'octroi des montants suivants :

-10.185,89 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
-2.275,02 euros à titre d'indemnité de départ,
-24.473,89 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel et moral et
-743,234 euros à titre d'arriérés de salaires pour la période d'avril à juin 2015, diminué par la suite à 465,60 euros.

Il conclut finalement à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

L'ÉTAT interjette appel incident en ce que le tribunal de première instance a limité la somme à recouvrir à 6.899,70 euros et demande à voir condamner l'appelante à lui rembourser le montant de 15.856,60 euros alloué à A à titre d'indemnités de chômage pendant la période du 19 juin 2015 au 14 mars 2016.

Pour le cas où l'appel était déclaré fondé, il conclut au remboursement de cette somme par A.

La Cour relève en premier lieu que la juridiction de première instance est à confirmer par adoption de ses motifs en ce qu'elle a retenu que les motifs de licenciement ont été indiqués avec la précision exigée par la loi.

Aux termes de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, *« la ou les fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoquées au-delà du délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu*

connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.
Ce délai n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. »

Il y a partant lieu d'analyser d'abord les faits les plus récents du 12 juin 2015 qui se sont produits dans le délai prévu par l'article L.124-10(6).

Il est constant en cause qu'au cours de la matinée du 12 juin 2015 une benne contenant des déchets en plastique se trouvant sur le parking sis à l'arrière du site de la sàrl S1 a pris feu.

La sàrl S1 explique que si elle fait procéder de façon sporadique à l'incinération de cartons, c'est-à-dire environ trois à quatre fois par an, cette mise à feu se ferait uniquement suite à un ordre formel et dans le respect de consignes précises connues par tous les salariés, à savoir :

1) que le récipient doit être posé loin des bennes,
2) que la personne en charge d'effectuer la mise en feu doit surveiller de façon diligente le feu jusqu'à son extinction complète.

Or, A aurait de sa propre initiative décidé de brûler des cartons sans en avoir obtenu l'instruction et sans en avoir demandé l'autorisation. Le salarié aurait, de surcroît, pris un risque inconsidéré en prenant cette initiative alors que la température extérieure était montée à 26,8 degrés et, une fois le feu mis dans un récipient posé à côté de la benne contenant des objets en plastique, il serait parti sans surveiller le feu jusqu'à son extinction complète et sans demander à quelqu'un d'autre de l'observer à sa place.

A aurait également refusé d'aider à l'extinction du feu lorsque l'incendie a été découvert. Il aurait préféré faire des photos de l'incendie alors que B et un autre salarié se seraient dépêchés de déplacer des engins mécaniques se trouvant à proximité du feu.

A conteste être à l'origine de l'incendie.

Une partie du site ressemblerait à une décharge et l'employeur, s'affranchissant des obligations en matière d'environnement, aurait régulièrement donné l'ordre de brûler des déchets non autorisés, dont du plastique.

Il affirme avoir reçu l'ordre de C de brûler les cartons. Il aurait dès lors mis les cartons dans le conteneur dans lequel les cartons étaient toujours brûlés et, une fois le feu éteint, il aurait continué à effectuer les autres travaux qu'il avait pour mission d'exécuter.

Les bennes contenant les déchets en plastique auraient été éloignées du container dans lequel les cartons avaient été brûlés plus d'une heure et demie avant l'incendie. Ce conteneur n'aurait pas non plus été en feu au moment où les déchets en plastique brûlaient.

Il ne saurait pas non plus lui être reproché de n'avoir pas mis sa vie en danger pour éteindre des flammes de plus de 10 mètres de hauteur.

A ajoute que suite à son reclassement interne, l'employeur a tout mis en œuvre (harcèlement, mauvais traitement, insultes, refus de faire un avenant à son contrat de travail, non-paiement de l'intégralité des salaires) pour le pousser à commettre une faute grave lui permettant de le licencier avec effet immédiat.

Le salarié renvoie à cet égard aux attestations testimoniales qu'il a versées au dossier.

Pour établir la matérialité des faits reprochés au salarié la sàrl S1 verse des attestations testimoniales et formule, en ordre subsidiaire une offre de preuve par la voie testimoniale.

Le salarié conclut au rejet des attestations versées par l'employeur alors qu'elles émanent toutes de salariés de l'entreprise. Les attestations manqueraient encore de précision et de pertinence. Les traductions libres des attestations établies en portugais seraient à écarter. Les attestations établies en français seraient à écarter alors qu'elles ne précisent pas le lien de subordination des témoins à l'égard de l'employeur.

Aux termes de l'article 405 du nouveau code de procédure civile, chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoigner en justice.

Les reproches des témoins étant abolis, le seul fait que les auteurs des attestations versées par la sàrl S1 sont ses salariés n'entraîne pas leur incapacité de témoigner.

La Cour constate encore que devant les contestations de la traduction libre des attestations qu'elle a versées en cause, la sàrl S1 a encore versé des attestations établies en langue française par C, T1 et T2. Même si les auteurs de ces attestations ne précisent pas formellement le fait qu'ils sont salariés de la sàrl S1, ils ont cependant dans leurs attestations préalables établies en portugais précisé en français leur qualité de salarié, qualité qui résulte également du contenu de leurs attestations en français.

Au vu des considérations qui précèdent, les moyens du salarié tendant à voir écarter les attestations des prédits témoins sont à rejeter.

La Cour constate d'abord que C et T1 sont unanimes pour dire que dans l'entreprise S1 les cartons sont seulement brûlés sur l'ordre de l'employeur ou de son remplaçant et que la personne qui brûle les cartons doit surveiller le feu jusqu'à son extension complète.

La Cour constate ensuite que l'affirmation du salarié suivant laquelle C lui a ordonné de brûler les cartons est contredite par C qui précise, en outre, que les cartons sont uniquement brûlés dans un conteneur qui se trouve loin des bennes et que pour des raisons de sécurité aucune autorisation de brûler des cartons n'est donnée si la température est au-dessus de vingt degrés.

C et T1 affirment, par ailleurs, que lorsque D a questionné A sur ce qui s'était passé, ce dernier a dit que pour brûler des cartons il avait mis le feu dans le « bidon de ferraille » à côté de la benne avec les objets en plastique.

C a également constaté que le « bidon » dans lequel A avait brûlé des cartons se trouvait effectivement à côté de la benne en feu et que ce « bidon » était « à moitié brûlé ».

Ces attestations ne sont pas contredites par les attestations générales de T3, de T4 et de T5 qui n'étaient pas présents sur les lieux au moment des faits.

Les photos produites en cause par le salarié ne sont pas non plus de nature à énerver les attestations de C et de T1, alors qu'elles ne permettent ni à la Cour d'identifier le récipient dans lequel le salarié a mis le feu ni de constater l'état de son contenu.

La Cour conclut des éléments qui précèdent que le feu mis aux cartons est à l'origine du feu dans la benne contenant des déchets en plastique.

Même à supposer que tel n'eût pas été le cas, il reste que le salarié n'a pas respecté les consignes strictes données par l'employeur en brûlant sans instruction ou autorisation des cartons, malgré la température élevée au cours de la matinée du 12 juin 2015, qu'il a fait fi de toutes les règles élémentaires de prudence en mettant le conteneur dans lequel il a allumé le feu à côté des bennes contenant les déchets sans prêter attention aux lignes de haute tension qui passent au-dessus du terrain de la sàrl S1, encourant de ce fait un risque d'explosion et qu'il est finalement parti sans surveiller le feu jusqu'à son extinction complète.

Il résulte encore des attestations versées en cause qu'une fois l'incendie déclenché, le salarié ne s'est pas soucié du feu et n'a porté aucune aide alors que B et C ont seuls évacué des machines se trouvant à proximité et essayé de maîtriser le feu en y jetant de la terre en attendant l'arrivée des pompiers. Il en résulte encore que A est

parti à midi pour aller déjeuner et n'est revenu qu'une heure plus tard quand les pompiers avaient éteint le feu.

Cette attitude désinvolte et hautement irresponsable du salarié est à elle seule de nature à justifier le licenciement avec effet immédiat sans qu'il n'y ait lieu d'examiner les autres faits reprochés au salarié.

Il devient dès lors superfétatoire de statuer sur l'offre de preuve formulée en ordre subsidiaire par l'employeur.

A ne saurait pas non plus se retrancher derrière un prétendu harcèlement de la part de l'employeur pour atténuer la gravité de son comportement.

En effet, même si l'employeur n'était pas d'accord avec la décision de reclassement interne de A alors qu'il n'avait pas de poste à lui offrir correspondant à ses capacités restantes (fait d'ailleurs également reconnu par le salarié et repris dans l'avis du service de santé au travail) et qu'il avait interjeté un recours contre cette décision, il n'en résulte cependant pas que le salarié ait fait l'objet d'un traitement dégradant ou de harcèlement.

Les attestations de T3, de T4 et de T5 versées par le salarié ne font d'ailleurs état d'aucun fait concret et précis pouvant être qualifié d'harcèlement de l'employeur à l'encontre de l'appelant. L'attestation de T6 est pour le surplus contredite par l'attestation de C ainsi que par les factures X, Y et Z versées en cause. Finalement, mis à part le fait que les parties avaient une dispute le 20 octobre 2014, l'attestation de T7 permet seulement de retenir que lors de ses passages le salarié ne travaillait pas.

Il en suit que, par réformation du jugement entrepris, le licenciement est à déclarer régulier et le salarié est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de préavis et de ses demandes en allocation de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis.

Eu égard à la décision à intervenir, la demande de l'ÉTAT dirigée contre l'employeur est, par réformation du jugement entrepris, à rejeter. En revanche, A est par application de l'article L.521-4 (6) du code du travail à condamner à payer à l'ÉTAT le montant de 15.856,80 euros lui avancé à titre d'indemnités de chômage pendant la période du 19 juin 2015 au 14 mars 2016.

A qui fait valoir que pendant toute la durée d'exécution du contrat de travail l'employeur ne lui a pas versé le salaire effectivement dû conformément à la convention collective applicable, réclame aux termes de ses dernières conclusions le montant de 465,60 euros à titre d'arriérés de salaires pour les mois d'avril à juin 2015, correspondant à la différence entre le salaire brut qui lui était dû avant son

reclassement et le montant brut qu'il a effectivement perçu pendant la période concernée par la sàrl S1 ensemble les indemnités compensatoires par l'ÉTAT.

Cette demande non autrement contestée par l'employeur est à déclarer fondée au vu des pièces versées en cause pour le montant brut réclamé.

La sàrl S1 et A n'ayant pas établi l'iniquité requise pour prétendre à l'octroi d'une indemnité de procédure, leurs demandes respectives sont 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 principal et les appels incidents recevables,

dit l'appel principal et l'appel incident de l'ÉTAT fondés,

dit l'appel incident de A partiellement fondé,

par réformation :

dit que le licenciement du 16 juin 2015 est régulier,

en conséquence dit non fondées les demandes de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ et en indemnisation de ses préjudices matériel et moral,

dit la demande de A en paiement d'arriérés de salaires fondée pour le montant réclamé de 465,60 euros,

partant, condamne la sàrl S1 à payer à A le montant de 465,60 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de l'ÉTAT dirigée contre la sàrl S1,

dit fondée la demande de l'ÉTAT dirigée contre A pour le montant de 15.856,60 euros,

partant condamne A à payer à l'ÉTAT le montant de 15.856,60 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

dit non fondées les demandes de A et de la sàrl S1 en paiement d'une indemnité de procédure,

condamne A aux frais et dépens des deux instances avec distraction des frais de l'instance d'appel au profit de Maîtres Franca ALLEGRA et Lynn FRANK qui la demandent 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.