Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du deux mai deux mille treize

Numéro 38185 du rôle.

Composition:

Romain LUDOVICY, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller;
Roger LINDEN, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier;

Entre:

la société à responsabilité limitée SOC1.) SARL, 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 Martine LISE d'Esch-sur-Alzette du 14 octobre 2011,

comparant par Maître Dogan DEMIRCAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

A.), demeurant à L-(…),

intimé aux fins du prédit exploit LISE,

comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 27 juillet 2011, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins d'y voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 7 mars 2011 et s'entendre condamner à lui payer 10.000 € et 4.000 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral et 878,71 € à titre d'indemnité compensatoire pour congé non pris ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par jugement du 19 août 2011, rendu par défaut à l'encontre de SOC1.), le licenciement a été déclaré abusif et SOC1.) a été condamnée à payer à A.) 2.500 € à titre de dommages et intérêts, une indemnité compensatoire pour congés non pris de 878,71 ainsi qu'une indemnité de procédure de 500 € et elle a été condamnée aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier de justice du 14 octobre 2011, SOC1.) a interjeté appel contre le jugement lui notifié le 22 août 2011, demandant, par réformation, à la Cour de déclarer le licenciement régulier et de la décharger de l'ensemble des condamnations prononcées à son encontre et elle a demandé une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

A.) conclut à la confirmation du jugement et demande une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

La recevabilité de l'appel

Conformément à l'article 150 du nouveau code de procédure civile, si le jugement est rendu par défaut, l'appel doit être interjeté dans le délai de 40 jours à partir du jour où l'opposition n'est plus recevable. Le jugement ayant été notifié à SOC1.) le 22 août 2011, le délai d'opposition, fixé par l'article 90 du nouveau code de procédure civile à 15 jours, a expiré le 10 septembre 2011 et le délai d'appel a commencé à courir le 11 septembre 2011 pour expirer le 24 octobre 2011. L'appel interjeté le 14 octobre 2011 est donc recevable.

Le licenciement

Engagé suivant contrat de travail à durée indéterminée du 2 novembre 2007 par SOC1.) en qualité de maçon, A.) a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 7 mars 2011 dans les termes suivants :

« *Monsieur,*

Par la présente, j'ai le regret de vous notifier la résiliation avec effet immédiat de votre contrat de travail signé en date du 2 novembre 2007.

En effet, vous avez agressé ce matin, le 7 mars 2011, vers 9 h 15, sans préjudice quant à la date exacte, Monsieur B.) qui travaille en tant que carreleur dans l'entreprise.

Les faits vous reprochés se sont déroulés sur le chantier sis à Mamer, …rue de ….

Monsieur B.) pourra témoigner le cas échéant ainsi que Monsieur C.), également carreleur dans l'entreprise, qui se trouvait aussi sur les lieux au moment de l'incident.

Vous avez en effet eu une altercation avec Monsieur B.), altercation au cours de laquelle vous avez craché sur Monsieur B.) afin de le provoquer pour qu'une bagarre éclate entre vous.

Ce comportement est absolument inadmissible et je ne peux tolérer une telle attitude de la part d'un membre du personnel. »

L'employeur s'est en outre référé à des avertissements écrits du 7 octobre 2009, 31 janvier 2011 et 18 février 2011 qu'il a annexés à la lettre de licenciement.

A.) critique en ordre principal la précision des motifs du licenciement.

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 invoqués doivent non seulement être indiqués, mais doivent encore l'être avec suffisamment de précision pour qu'à la fois le salarié ne puisse s'y méprendre et que les juges puissent apprécier leur gravité et vérifier si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant eux s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs du congédiement. Le motif grave, justifiant la rupture du contrat de travail sans préavis, doit être de nature telle qu'il rende absolument impossible la poursuite des rapports contractuels, même pendant la durée du préavis.

En reprochant à A.) d'avoir craché sur un collègue de travail, en indiquant les circonstances de temps et de lieu ainsi que le nom du témoin qui a assisté à la scène et en précisant qu'un tel comportement est absolument inadmissible et intolérable de la part d'un membre du personnel, l'employeur a suffi aux exigences de l'article L.124-10 (3). du code du travail.

Les faits sont également établis, le salarié concerné B.) ayant confirmé les faits dans son attestation testimoniale du 2 novembre 2011 en précisant que A.) lui a craché dans la figure. Le salarié C.), qui a assisté à la scène, a également confirmé que A.) a craché sur B.).

C'est à tort que A.) demande à la Cour d'écarter ces deux témoignages, au motif que le premier émanerait du salarié qui s'est trouvé au cœur de la dispute et qui aurait tout intérêt à lui faire endosser la faute et que le deuxième ne serait que l'expression de l'animosité que ce témoin lui aurait toujours affichée, la

Cour ne disposant d'aucun indice lui permettant de douter de la crédibilité de ces témoins.

A.) n'a d'ailleurs pas remis d'attestation testimoniale ni formulé d'offre de preuve pour contredire les deux témoins.

La Cour juge le fait de cracher sur un collègue de travail d'une gravité suffisante à justifier la rupture immédiate et définitive de la relation de travail, ce geste, en tant qu'expression profonde de mépris de l'autre, témoignant de l'incapacité totale de A.) de contrôler ses émotions, ce d'autant plus que ce geste est intervenu à propos d'une querelle banale autour d'un aspirateur que son collègue refusait de lui prêter au motif qu'il lui appartenait personnellement.

Ce fait étant à lui seul suffisamment grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat, il n'y a pas lieu d'analyser en outre les faits ayant donné lieu aux avertissements écrits dans le passé et que l'employeur était autorisé à invoquer en application du paragraphe (6) de l'article L.124-10. du code du travail.

Par réformation du jugement entrepris, le licenciement est dès lors à déclarer régulier et les demandes en indemnisation sont à rejeter.

L'indemnité compensatoire pour congés non pris

A.) demande le paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris de 878,71 € se composant d'un report de 4 jours de congé de l'année 2010 et de 4,16 jours de congé pour l'année 2011.

Il découle de la fiche de salaire du mois de janvier 2011 que A.) a pris les 4 jours de congé restants au mois de janvier 2011. La fiche de salaire du mois de mars renseigne un décompte congé de 36 heures, soit un montant de 231,79 € brut. Le montant intégral du salaire du mois de mars 2011 ayant été payé, ainsi qu'en témoigne l'extrait du compte bancaire DEXIA du 1er avril 2011, toutes les heures de congé ont été payées.

Le jugement est donc encore à réformer à cet égard et il y a lieu de décharger SOC1.) du paiement de 878,71 € du chef d'indemnité compensatoire pour congés non pris.

Les indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, SOC1.) est encore à décharger du paiement de l'indemnité de procédure de 500 € auquel elle a été condamnée en première instance et il serait inéquitable de laisser à sa charge exclusive les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour l'instance d'appel et il convient de lui allouer 750 € à ce titre.

La demande de A.), tendant aux mêmes fins, doit être rejetée alors qu'il a succombé dans ses demandes.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit l'appel ;

le dit fondé ;

réformant :

déclare le licenciement de A.) régulier ;

dit non fondée la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris ;

décharge la société à responsabilité limitée SOC1.) de l'ensemble des condamnations prononcées à son encontre ;

rejette la demande de A.) en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et le condamne à payer à la société à responsabilité limitée SOC1.) une indemnité de procédure de 750 € pour l'instance d'appel ;

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose à A.).