Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quatre juillet deux mille treize

Numéro 38353 du rôle.

Composition:

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

Entre:

A.), demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 20 février 2012,

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

et:

1. la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit STEFFEN,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2. l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit exploit STEFFEN,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par exploit d'huissier du 20 février 2012, A.) a relevé appel d'un jugement du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette du 10 février 2011 qui, dans le cadre d'un litige opposant le requérant à son ancien employeur, la société anonyme SOC1.), avait admis cette dernière à établir par témoins les faits qu'elle avait invoqués à l'appui du licenciement avec effet immédiat du salarié du 15 février 2010, et du jugement subséquent du 23 janvier 2012 du même tribunal qui a déclaré le licenciement régulier, rejeté les demandes du requérant, dit fondée celle de l'ETAT du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et condamné le salarié à lui rembourser la somme de 19.341,03 € lui avancée à titre provisoire du chef d'indemnités de chômage, et à supporter les dépens de l'instance.

L'appelant conclut, par réformation du premier jugement, à voir dire le licenciement abusif pour absence de précision de la lettre de licenciement et de gravité des faits allégués, et, par réformation du second jugement, à voir retenir que l'employeur n'a pas établi les faits à la base du licenciement, subsidiairement que les faits ne justifiaient pas un licenciement avec effet immédiat. Il demande à la Cour, au dernier stade de ses conclusions, de condamner la société à lui payer la somme de 40.841,44 € et de le décharger de la condamnation prononcée au profit de l'Etat, sinon et subsidiairement de réduire le montant revenant à l'Etat à de plus justes proportions et de se voir autoriser à le rembourser de façon échelonnée. Il réclame une indemnité de procédure de 2.500 € et la condamnation de la société aux frais et dépens des deux instances.

La société se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'appel relevé du premier jugement. Elle conclut au fond à la confirmation des deux jugements et à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.500 €.

L'Etat conclut à la condamnation de l'appelant, sinon de l'intimée, à lui rembourser la somme de 22.791,13 € avancée à titre provisoire au salarié du chef d'indemnités de chômage.

1.Le jugement du 10 février 2011

C'est tout d'abord à raison que l'appelant n'a interjeté appel contre le premier jugement qui n'a rien tranché au principal et ordonné une mesure d'instruction qu'ensemble avec le jugement définitif, dès lors que le jugement du 10 février 2011 n'était pas immédiatement appelable, de sorte que les conclusions de la

société intimée qui s'est rapportée à prudence de justice quant à la recevabilité de cet appel sont à rejeter.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a déclaré précise la lettre de licenciement avec effet immédiat du 15 février 2010, entièrement reproduite au jugement dont appel et à laquelle la Cour renvoie, dès lors que l'employeur y a , de façon détaillée, décrit la chronologie des événements ayant conduit à la dispute entre deux salariés de l'entreprise, dont le requérant, et retenu qu'une empoignade entre salariés pouvait, le cas échéant, constituer un motif grave justifiant la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat.

L'appel n'est pas fondé et le jugement est à confirmer.

2.Le jugement du 23 janvier 2012

a. le licenciement

La Cour renvoie aux dépositions qui ont été faites lors des enquête et contre-enquête. Elle renvoie encore quant au déroulement des faits à l'exposé exact qui en a été fait par le tribunal du travail.

L'origine de la dispute entre l'appelant, qui était chef de ligne en charge de la production et le mécanicien B.) est due, tel que retenu correctement par le tribunal, au fait que l'appelant avait fait appel au mécanicien B.) afin que ce dernier démonte le carter de l'extrudeuse ; ce dernier constatant que cette dernière fonctionnait correctement, voulait réinstaller le carter, ce à quoi l'appelant s'est opposé verbalement, étant donné qu'il avait été dès le début dans ses intentions d'introduire une deuxième bande de caoutchouc dans la machine, ce qui n'était faisable que si le carter était enlevé, mais était contraire aux règles de sécurité. Le mécanicien a passé outre et a remis le carter de sorte que le chef de ligne ne pouvait mettre son projet à exécution.

La Cour relève dans ce contexte les versions contradictoires entre les différents témoins, étant donné que si la règle imposait de ne pas travailler avec l'extrudeuse le carter enlevé, la pratique pouvait se révéler différente. Selon le témoin C.), chef de ligne, il n'était en théorie même pas permis d'enlever le carter de la machine en marche, mais cette pratique était tolérée, étant donné qu'un arrêt de la machine entraînait la perte de la production qui virait aux déchets. Selon ce témoin, le mécanicien devait remonter le carter de suite. Par contre, le témoin D.), responsable de tournée, avait été informé par l'appelant que la commande dont il s'occupait devait être refaite pour la troisième fois et qu'il fallait introduire de nouvelles bandes dans la machine. Il a alors demandé au mécanicien d'enlever le carter et de revenir quand les changements auraient été opérés. Il dit ne pas savoir pourquoi le mécanicien n'a pas voulu laisser le carter enlevé le temps de changer les bandes et soutient qu'il n'a jamais été informé qu'il n'était « pas permis de procéder comme ça ».Il ajoute que s'il n'y avait pas de mécanicien sur place, « tout responsable travaillant sur la ligne pouvait aussi le faire lui-même ». Le troisième témoin, à savoir E.), a notamment dit ce qui suit : « En principe le technicien devait bien remettre le carter après son intervention, nous étions tous appelés de veiller à la sécurité,

mais ici il y avait un cas particulier, la machine était construite de manière à ce qu'il fallait enlever le carter pour le nettoyer, si on ne le nettoyait pas il y avait des déchets en raison de la contamination, ensuite si on n'arrivait pas à l'alimenter assez rapidement il fallait arrêter la machine et la production était perdue. Pour éviter des pertes à la société, il arrivait que des bandes soient introduites après le nettoyage, sous la pression du temps, avant que le carter n'ait été remis ».

Le tribunal du travail a exactement retenu qu : « En l'espèce, confrontés à ce dilemme, les ouvriers, chacun de son côté, campaient sur leur position: le mécanicien B.) refixa le carter sans prêter d'attention à la demande du responsable de ligne A.) de laisser la protection ouverte le temps d'introduire de nouvelles bandes de caoutchouc et A.), qui avait déjà raté trois fois la commande en cours de production, sentait la frustration monter en lui. »

L'incident proprement dit du 27 janvier 2010 et qui a entraîné le licenciement avec effet immédiat des deux salariés impliqués peut se résumer comme suit : Le mécanicien a remonté le carter et l'appelant lui a dit de retourner à l'atelier et de laisser le carter démonté. Le témoin B.) a dit avoir été insulté, sans plus de précision. Les autres témoins n'ont pas non plus fourni de précisions à ce sujet, sauf à dire que les deux protagonistes ont échangé de vifs propos.

Lorsque le mécanicien B.) est descendu les marches, l'appelant se trouvait en bas de l'escalier ; ce dernier l'a poussé, ce sur quoi le mécanicien s'est, selon le témoin F.), avancé en direction de l'appelant en bombant le torse et en lui disant « comment tu me parles ? Tu me manques de respect », le témoin B.) ayant quant à lui contesté s'être avancé vers l'appelant, le buste en avant.

C'est à ce moment que l'appelant a essayé de donner un coup de pied, que le mécanicien a attrapé sa jambe et que l'appelant est tombé par terre (témoin F.)).Le témoin B.) n'est pas tombé et les deux ont immédiatement après été séparés par le témoin G.). Le témoin B.) a ajouté pour sa part que « M. A.) a essayé de me donner un coup de pied. En voyant le pied arriver au niveau de l'estomac, je l'ai poussé d'une main par réflexe pour me défendre, M. A.) est tombé à terre. Ensuite il y avait encore des insultes de part et d'autre et jusque-là il n'y avait encore jamais eu de problèmes entre nous ».

La Cour ne suit pas l'appelant lorsqu'il prétend qu'il a levé le pied pour se défendre à l'approche de son collègue de travail. Il avait l'intention de lui donner un coup de pied.

Le tribunal a retenu que ni le fait que le coup n'a pas atteint son but, ni les conditions de travail au département de la production imposées par l'employeur, ni l'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise ne pouvaient valoir excuse du comportement du salarié.

L'appréciation de la faute se fait pourtant in concreto.

Aux termes de l'article L. 124-10 (2) du code du travail, « est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et

définitivement impossible le maintien des relations de travail. Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement. »

Il ne saurait être reproché au mécanicien de s'être strictement conformé aux règles de sécurité et de ne pas avoir accédé à la demande de l'appelant de laisser le carter ouvert, ce qui a cependant eu pour effet d'exaspérer ce dernier. Les injures verbales, dont la teneur n'est pas établie, lancées de part et d'autre, sont négligeables.

L'incident a pris plus d'ampleur par le fait que l'appelant est tombé à terre, le mécanicien B.) l'y ayant projeté en bloquant sa jambe. Une empoignade semble bien avoir eu lieu, mais il n'est pas établi que des coups aient été portés de part et d'autre.

Ainsi qu'il ressort des témoignages ci-dessus, la règle selon laquelle la machine ne devait pas tourner, le carter démonté, souffrait des aménagements. L'appelant qui en était au troisième essai pour terminer la commande – les raisons ayant conduit à l'échec des essais précédents ne sont pas connues de la Cour – voulait, dans le souci de finaliser cette commande, introduire une seconde bande de caoutchouc dans l'extrudeuse, ce qui n'était réalisable que si la machine fonctionnait sans le carter.

Il était passablement énervé et s'est laissé entraîner dans un geste que la Cour condamne, le fait de vouloir frapper un collègue de travail ne pouvant être toléré.

Cet incident unique dont l'appelant s'est rendu coupable tout au long de sa carrière professionnelle de 18 années auprès de son employeur n'était cependant, au regard de l'ensemble des circonstances décrites ci-dessus, pas d'une gravité telle qu'il rendait immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail entre parties, de sorte qu'il convient, par réformation du jugement entrepris, de déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 15 février 2010.

b. L'indemnisation

L'appelant a droit, par application de l'article L.124-7 du code du travail, à une indemnité de départ correspondant à trois mois de salaire, soit le montant non contesté de 9. 635,43 €. Il a encore droit, par application des articles L. 124-6 et L.124-3 du code du travail, à une indemnité compensatoire pour préavis non respecté de six mois, soit 19.270,86 €.

Une période de six mois, couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, était en l'espèce un délai suffisant qui aurait dû permettre à l'appelant de retrouver un emploi à peu près équivalent, de sorte que sa demande en dommages-intérêts pour la réparation du préjudice matériel n'est pas fondée.

Le dommage moral qui est destiné à réparer les soucis que le salarié s'est faits pour son avenir professionnel sera adéquatement réparé moyennant la somme de 3.000 €.

La créance de l'appelant contre la société se chiffre partant à 31.906,29 €, sous réserve de la déduction des indemnités de chômage qu'il a touchées de la part du Fonds pour l'emploi.

Le recours de l'Etat, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, est fondé à l'égard de l'employeur sur base de l'article L.521-4 (5) du code du travail et s'exerce sur l'indemnité compensatoire de préavis allouée au requérant. Ce dernier a touché durant les six mois en question (15 février – 15 août 2010) par provision des indemnités de chômage de 11. 647,31 €, montant que l'employeur devra rembourser à l'Etat.

La société intimée n'a pas droit à une indemnité de procédure au vu du sort réservé à l'appel et aux dépens.

Il serait par contre inéquitable de laisser à la charge de l'appelant l'intégralité des frais qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits en instance d'appel, de sorte que la Cour lui accorde une indemnité de procédure de 1.500 €.

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 dirigé contre les jugements des 10 février 2011 et 23 janvier 2012 rendus par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette,

le dit non fondé en ce qu'il est dirigé contre le jugement du 10 février 2011,

confirme ledit jugement,

le dit fondé en ce qu'il est dirigé contre le jugement du 23 janvier 2012,

réformant :

dit abusif le licenciement avec effet immédiat du 15 février 2010,

condamne la société anonyme SOC1.) à payer à A.) la somme de 20.258,98 € avec les intérêts légaux du jour de la requête jusqu'à solde et à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, celle de 11.647,31 €, avec les intérêts du jour de la demande en justice jusqu'à solde,

décharge A.) de la condamnation prononcée à sa charge par le tribunal du travail en faveur de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

rejette la demande de la société anonyme SOC1.) basée sur l'article 240 du NCPC,

la condamne à payer à A.) une indemnité de procédure de 1.500 € et à supporter les frais et dépens des deux instances et ordonne la distraction de ceux exposés en instance d'appel au profit de Maîtres Nicolas Bauer et Georges Pierret, avocats constitués, sur leurs affirmations de droit.