Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du trois avril deux mille quatorze

Numéro 38832 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

M. A.), demeurant à B-(…),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Gilbert RUKAVINA de Diekirch du 27 mars 2012,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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

intimée aux fins du prédit acte RUKAVINA,

comparant par Maître Louis BERNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

1. Le jugement du tribunal du travail

Par jugement du 3 février 2012, le tribunal du travail de Diekirch a déclaré régulier le licenciement sans préavis du 6 décembre 2010 de M. A.) par la société SOC1.) et a rejeté les demandes d'indemnité compensatoire de préavis et d'indemnité de départ ainsi que d'indemnisation des préjudices matériel et moral.

Le tribunal a retenu que la lettre de licenciement indiquait les motifs du licenciement avec la précision requise et que les motifs invoqués étaient des motifs sérieux et réels justifiant le licenciement.

Lundi 27 mars 2012, M. A.) a régulièrement formé appel contre le jugement, qui lui avait été notifié le 15 février 2012.

2. Le cadre juridique

L'article L.124-10 du code du travail dispose :
« *(1) Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.*

Le salarié licencié conformément à l'alinéa qui précède ne peut faire valoir le droit à l'indemnité de départ visée à l'article L. 124-7.

(2) Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, 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.

(3) 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. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif.

Le licenciement immédiat du salarié pour motif grave doit être précédé de l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 dans les cas où la loi le rend obligatoire.

… »

3. La précision des motifs du licenciement

M. A.) soutient que la lettre de licenciement n'aurait pas indiqué d'une manière suffisamment précise les motifs du licenciement et que le licenciement aurait dû être déclaré abusif en raison de l'imprécision des motifs.

La société SOC1.) considère que le jugement ayant retenu le caractère suffisamment précis des motifs énoncés dans la lettre de licenciement serait à confirmer.

Le 6 décembre 2010, la société SOC1.) a licencié M. A.) avec effet immédiat et la lettre de licenciement est de la teneur suivante :

« *(…)*

Monsieur A.),

Par la présente, nous faisons suite à l'entretien préalable à un licenciement sans préavis qui s'est tenu le lundi 29 novembre 2010 à 10h en votre présence, celle de Monsieur B.) dont vous aviez demandé l'assistance, celle de Monsieur C.), Directeur du Site et de moi-même.

Lors de cet entretien, nous vous avons fait part des éléments ci-dessous et qui motivent aujourd'hui notre décision de rompre votre contrat de travail daté du 24 octobre 1996 et remplacé par celui du 1er avril 2001.

En effet, nous vous avons fait part qu'il avait été porté à notre connaissance en date du lundi 22 novembre 2010 par Monsieur D.), membre de la délégation du personnel, votre implication dans la falsification de documents internes relatifs à la sécurité en votre qualité de Manager du département Calandre 4M/Recyclage (département de production).

Avant toute chose, vous avez connaissance de notre politique liée à la sécurité mais également, que la sécurité est la priorité numéro 1 du Groupe SOC1.) et celle également de notre Site.

En date du 18 octobre 2010, aux alentours de 16h45, Monsieur E.), opérateur au sein du département Calandre 4M/Recyclage, a été victime d'un accident de travail.

Nos procédures internes indiquent que dans le cadre d'un accident de travail, un standard d'analyse de l'incident sécurité soit réalisé afin d'en déterminer les causes et de mettre en place tous les éléments nécessaires pour qu'un tel accident ne se reproduise plus à l'avenir.

L'accident de Monsieur E.) s'est déroulé dans les circonstances suivantes :

Lors de la mise en place d'un mandrin « Sedan » dans l'enrouleuse 2M, son auriculaire est venu en butée contre le contre poids de l'enrouleuse. La

conséquence de cet accident fut une plaie ouverte à l'auriculaire de la main gauche.

Or, nous constatons que les circonstances de l'accident qui nous ont été reportées par vous et votre équipe ne sont pas celles qui se sont réellement passées.

Monsieur E.) nous en a confirmé les faits, ainsi que vous-même et votre équipe.

Vous nous avez reporté comme circonstances d'accident les éléments suivants :

« il s'est écrasé un doigt en manipulant l'éperon des mandrins Sedan ».

Cette version des faits est totalement différente et en aucun cas similaire à la réalité de l'accident (circonstances et endroit géographique) qu'a subi Monsieur E.).

Pour nous permettre de comprendre cet acte de falsification, nous avons entendu l'équipe administrative de votre département, soit Messieurs F.) et G.), ainsi que le Chef d'équipe, Monsieur H.), en poste au moment des faits.

L'ensemble de ces personnes, vous y compris, ont confirmé cette falsification connue et réalisée par l'ensemble des personnes précitées.

En votre qualité de Manager, vous avez intentionnellement réalisé une fausse déclaration d'accident pour ne pas avoir à reporter un accident similaire à celui de Monsieur I.) quelques semaines auparavant, et pour lequel vous n'aviez pas mis toutes les actions de sécurité adéquates en place et qui sont de votre responsabilité.

Vous avez autorisé la falsification de documents, avez autorisé la rédaction d'une fausse carte d'apprentissage, vous avez autorisé de fausses séances de formation suite à l'accident de Monsieur E.).

Notre conclusion est que vos fautes et leurs caractères intentionnels rendent définitivement et immédiatement impossible le maintien des relations de travail car vous avez brisé la confiance que l'entreprise plaçait en votre personne.

Néanmoins, malgré le caractère grave qui justifie notre décision de licenciement sans préavis, nous avons pris la décision de vous garder sur notre payroll jusqu'au 31 décembre 2010 pour vous permettre de prendre vos dispositions.

Nous vous prions de croire, Monsieur A.), en l'assurance de notre parfaite considération.

(…) »

Suivant l'article L.124-10, paragraphe 3, du code du travail, l'employeur qui procède à un licenciement immédiat pour faute grave doit énoncer dans la lettre de résiliation les motifs du licenciement avec un degré de précision tel que le

salarié soit en mesure de savoir quels faits lui sont reprochés et qu'en cas d'action judiciaire la juridiction puisse apprécier le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

L'imprécision des motifs vaut défaut de motifs et le licenciement est considéré comme abusif.

La Cour constate que dans la lettre de licenciement la société SOC1.) rappelle qu'en cas d'accident de travail ses procédures internes prescrivent un standard d'analyse de l'incident de sécurité afin de déterminer les causes de l'accident et de mettre en place les mesures nécessaires pour éviter un tel accident.

La société SOC1.) reproche à M. A.) d'avoir participé, en qualité de manager du département de production Calandre 4M/Recyclage, à la falsification de documents internes relatifs à la sécurité.

La société indique que, le 18 octobre 2010, M. E.) a été victime d'un accident du travail. Lors de la mise en place d'un mandrin « *Sedan* » dans l'enrouleuse 2M, son auriculaire est venu en butée contre le contrepoids de l'enrouleuse. M. Jacquemart a eu une plaie ouverte à l'auriculaire de la main gauche. Cet accident est similaire à l'accident du travail de M. I.), quelques semaines plus tôt.

La société reproche à M. A.) d'avoir indiqué comme circonstances de l'accident ce qui suit : « *Il s'est écrasé un doigt en manipulant l'éperon des mandrins Sedan* ». Cette version de l'accident ne correspond pas à la réalité de l'accident (circonstances et endroit géographique).

La société reproche une fausse déclaration d'accident.

Les faits ainsi énoncés sont très précis et permettent de retenir que M. A.) est licencié pour avoir participé au rapport d'une version d'un accident du travail du 18 octobre 2010, citée dans la lettre de licenciement, contraire aux circonstances exactes de l'accident, qui sont également mentionnées de manière détaillée dans la lettre.

En exposant que M. A.) a rapporté des circonstances inexactes de l'accident après avoir indiqué l'obligation de la réalisation d'un standard d'analyse de l'incident de sécurité, la société a visé la fausse déclaration dans le standard d'analyse.

Ces motifs du licenciement sont donc indiqués avec le degré de précision requis.

Par contre, la société n'a précisé ni quelle fausse carte d'apprentissage a été rédigée ni quelles fausses séances de formation ont été autorisées.

La société affirme que la fausse déclaration d'accident a été faite afin d'éviter la déclaration d'un accident similaire à celui de M. I.), à la suite duquel M. A.) n'avait pas mis en place toutes les mesures de sécurité adéquates. Les

mesures de sécurité omises n'étant pas indiquées, ce fait invoqué manque de précision.

Le caractère réel et sérieux de ces motifs imprécis n'est donc pas à examiner.

4. Le caractère réel et sérieux des motifs

La société SOC1.) conclut à la confirmation du jugement qui a retenu le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

M. A.) considère que les motifs invoqués ne seraient pas des motifs réels et sérieux et que le licenciement serait à déclarer abusif.

Il soutient que les motifs invoqués ne seraient pas suffisamment sérieux pour justifier un licenciement avec effet immédiat, d'autant moins qu'il a une ancienneté irréprochable de quatorze ans auprès de la société SOC1.), qu'il a toujours agi de manière loyale et dans l'intérêt de son employeur. La sécurité active, l'intérêt de la production et l'esprit d'équipe étaient ses premiers objectifs et ses rapports d'évaluation étaient très positifs, notamment quant au respect des règles de sécurité.

M. A.) conteste les motifs du licenciement et conteste avoir falsifié des documents internes relatifs à la sécurité. Il soutient qu'en matière pénale, le faux devrait être matériel, il consisterait à fabriquer un acte entier ou à altérer matériellement un acte sincère et considère qu'un tel acte ne pourrait pas lui être reproché.

Il affirme avoir mis en place les mesures de sécurité nécessaires après le premier accident. Il aurait même proposé la mise en place d'une mousse de protection sur le tube de l'enrouleuse et cette mesure aurait été immédiatement exécutée.

Il expose avoir été chargé de tâches et responsabilités supplémentaires, malgré des journées de travail de plus de 10 heures. Malgré sa surcharge, des mesures pour y remédier n'auraient pas été prises. Il aurait nécessairement dû faire confiance à ses collègues de travail et il n'aurait pas pu vérifier si toutes les formations ont été faites.

M. A.) expose qu'en raison d'une pression de temps énorme, l'accident n'aurait pas été déclaré avec suffisamment de précision. Si le standard d'analyse de l'incident de sécurité « *n'a pas été rempli avec suffisamment de précision, c'était dû à un manque de moyens et de temps* ».

Cependant, cette imprécision ne justifierait pas de conclure à une intention frauduleuse. D'autant moins que M. A.) n'aurait pas eu à cacher une carence en matière de formation ou de mesures de sécurité.

Sans en tirer argument, la Cour constate que M. A.) et son département n'ont pas caché que la formation préconisée au standard d'analyse de l'incident du 21 septembre 2010 n'a pas été effectuée avant le deuxième accident. En effet,

la carte d'apprentissage porte les signatures des personnes formées datées des 18 et 19 octobre, voire des 25 et 26 octobre 2010.

M. A.) relève aussi qu'il « *n'était pas le seul présent lors de cet accident et lors de la rédaction du rapport* ».

Pourtant, ni le chef d'équipe, ni le responsable sécurité, ni le salarié ayant subi l'accident n'auraient été licenciés. Les sanctions pour un prétendu même fait auraient été prises de manière inégalitaire et injustifiée.

La Cour déduit de ces développements de M. A.) et plus particulièrement de ceux relatifs à la pression sous laquelle le rapport a été rédigé, à sa qualification de rapport « imprécis » et à la mention d'autres personnes ayant participé à la rédaction du rapport que M. A.) a effectivement participé à la rédaction du rapport et que celui-ci ne décrit pas l'accident tel qu'il s'est déroulé, dans les mêmes circonstances que celui du 21 septembre 2010 de M. I.).

La Cour relève aussi que dans un courriel envoyé à 17 h 36 le jour du deuxième accident, M. A.) relate que durant l'après-midi du 18 octobre 2010, M. Jacquemart s'est coincé le doigt « *lors du changement de l'éperon du tacky enroulement* ».

Tout comme lors de l'accident du 21 septembre 2010, l'accident du 18 octobre 2010 de M. E.) s'est produit au moment de la mise d'un mandrin « *Sedan* » dans l'enrouleuse. Le mandrin était transporté par deux salariés et le salarié blessé avait les doigts de sa main à l'intérieur du mandrin. Au moment où il est arrivé près du bâti de l'enrouleuse, il a heurté le contrepoids de l'enrouleuse et eu une blessure à la main.

Pourtant au standard d'analyse de l'incident du 18 octobre 2010, il est indiqué que le salarié se serait écrasé le doigt en manipulant l'éperon des mandrins « *Eurofloor* ». A titre de causes de l'accident, il est précisé que le doigt se serait trouvé entre l'éperon et le tablier et que l'accident serait dû aux difficultés de manipuler les chariots Sedan/Eurofloor.

Le rapport de l'accident du 18 octobre 2010 ne fait donc pas mention de ce que l'accident se serait produit lors d'une mise en place d'un mandrin « Sedan » sur l'enrouleuse et fait état d'un descriptif contraire aux circonstances et à l'endroit de l'accident.

La relation de circonstances bien distinctes de la réalité de l'accident ne peut pas être considérée comme simple imprécision, mais constitue une fausse relation.

Ainsi qu'il est indiqué dans la lettre de licenciement, M. A.) a participé à l'établissement d'un rapport donnant une version de l'accident contraire à la réalité.

Le motif du licenciement invoqué est donc réel. Il est aussi à considérer comme un motif sérieux.

La Cour constate que la société SOC1.) a mis en place une procédure interne de constat et d'analyse notamment d'accidents du travail, afin d'améliorer les mesures de sécurité.

Notamment la sécurité des salariés de l'entreprise exige dès lors que le standard d'analyse de l'incident de sécurité, qui a trait à un accident de travail réel, décrive les circonstances exactes de l'accident.

Même si l'accident du 18 octobre 2010 a eu des conséquences bénignes, le descriptif de l'accident du travail contraire aux circonstances dans un document interne destiné à l'examen des causes de l'accident et à l'adoption des mesures de sécurité requises ébranle la confiance de l'employeur et constitue de la part de M. A.), responsable d'un département, une faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Son ancienneté de quatorze ans, ses mérites et les bons rapports d'évaluation ne sont pas de nature à conférer un caractère abusif à un tel licenciement.

L'appel tendant à ce que la Cour retienne que les motifs du licenciement ne sont pas à considérer comme réels et sérieux n'est pas justifié.

5. Le droit à la preuve contraire

M. A.) critique la juridiction du travail en ce qu'elle aurait « *déduit des pièces et des développements adverses que les faits reprochés seraient établis* », sans lui avoir donné la possibilité de rapporter la preuve contraire. Il soutient qu'en application de l'article 404 du nouveau code de procédure civile la contre-enquête serait de droit.

Le jugement serait à réformer sur ce point.

La Cour relève que la juridiction du travail a apprécié les pièces soumises à la discussion et les moyens des parties et a conclu à la régularité du licenciement.

Le tribunal du travail n'a pas ordonné l'audition des témoins à appeler à la demande de l'employeur. Dès lors, l'article 404 du nouveau code de procédure civile qui prévoit qu'en cas d'enquête, la contre-enquête (l'audition des témoins à appeler à la demande du salarié) est de droit, ne s'applique pas.

M. A.) n'invoquant pas un autre acte de refus de la possibilité de rapporter la preuve contraire, cette critique est sans fondement.

6. Les indemnités de procédure

M. A.) perdant le procès et devant supporter les dépens, ses demandes d'indemnités pour les deux instances formées sur base de l'article 240 du

nouveau code de procédure civile et son appel contre la décision du tribunal du travail qui a rejeté la demande d'indemnité ne sont pas justifiés.

Il n'est pas établi qu'il soit inéquitable de laisser à charge de la société SOC1.) l'intégralité des sommes qu'elle a exposées qui ne sont pas comprises dans les dépens.

Sa demande en obtention d'une indemnité formée sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile n'est donc pas justifiée.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Monsieur Étienne SCHMIT, président de chambre,

déclare l'appel de M. A.) recevable mais non fondé,

rejette les demandes d'indemnités formées sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne M. A.) aux dépens et ordonne la distraction des dépens au profit de Maître Louis BERNS.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.