Arrêt N° 111/16 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du sept juillet deux mille seize

Numéro 42132 du rôle.

Composition:

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

Entre:

M. A.), demeurant à F-(…),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Alex MERTZIG de Diekirch du 18 février 2015,

comparaissant par Maître Pascal PEUVREL, 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 MERTZIG,

comparaissant par Maître François DELVAUX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que M. le président de chambre Étienne SCHMIT, chargé de faire rapport, tienne seul l'audience pour entendre les plaidoiries. Le magistrat rapporteur a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Il a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

1. La procédure

Par jugement du 12 décembre 2014, le tribunal du travail de Diekirch a déclaré fondé le licenciement avec préavis du 27 septembre 2013 de M. A.) par la société SOC1.) et rejeté les demandes d'indemnisation du salarié.

Par acte d'huissier de justice du 18 février 2015, le salarié a régulièrement formé appel contre le jugement.

2. La motivation du licenciement

Le salarié critique le jugement en ce qu'il a retenu que le licenciement était motivé avec suffisamment de précision.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement.

Par courrier du 27 septembre 2013, l'employeur a licencié le salarié avec un préavis du 1er octobre au 30 novembre 2013.

Dans sa lettre de motivation du 8 novembre 2013, l'employeur indique qu'il est procédé au licenciement, étant donné que les prestations du salarié tant en sa qualité de travailleur désigné à la sécurité qu'en ses autres fonctions sont largement insuffisantes, donc insatisfaisantes.

Les insuffisances sont énoncées en onze points.

Au point 1, l'employeur retient que le salarié a été engagé le 2 mars 2011 pour assumer notamment la tâche de travailleur désigné à la sécurité.

La mission du travailleur désigné est de s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

Il appartient au travailleur désigné de prévenir et d'évaluer les risques, d'informer et d'organiser, de communiquer étroitement avec les salariés et la hiérarchie, de visiter régulièrement les chantiers, de veiller au respect des règles de sécurité, de dresser des rapports de visite de sécurité reprenant les éventuelles défaillances constatées, de mettre en garde les salariés qui ne respectent pas les règles de sécurité, de veiller à leur respect futur et de signaler les manquements à la hiérarchie.

Les manquements aux règles de sécurité constatés appellent une action corrective de la part du travailleur désigné.

L'employeur expose aussi que le travailleur désigné doit élaborer les plans particuliers de sécurité et de santé pour chaque chantier (les PPSS).

Après cet exposé général des missions du salarié travailleur désigné, l'employeur indique que de mars 2011 jusqu'à fin février 2013, le salarié n'a pas fourni de feed-back sous forme de rapport à son employeur. Après sa demande expresse, M. B.) a reçu depuis mars jusqu'au 8 novembre 2013 en tout onze rapports de visite de sécurité, datés comme suit :
Mars 2013 : 21 et 23,
Avril : 5, 12, 15, 16 et 29
Mai : 17
Juin : 12

Du 1er au 20 mars 2013, aucun rapport n'a été dressé, de même que depuis le 12 juin 2013, malgré l'obligation de visites régulières, au moins hebdomadaires, des chantiers.

Faute de rapports, l'employeur ne peut pas constater si des visites ont été effectuées et si des manquements sont relevés.

La direction des chantiers gros œuvre n'a reçu qu'une seule observation, et ces chantiers ne font jamais ou que très rarement l'objet de visites. Ils ne sont soit pas contrôlés, soit de manière tellement superficielle que le salarié n'était pas en mesure de proposer des améliorations et de remédier à d'éventuelles défaillances.

Au point 2, l'employeur reproche au travailleur désigné de ne pas avoir réagi après avoir constaté en 2012 la présence d'ouvriers en état d'ivresse sur un chantier gros œuvre, de ne pas avoir réalisé le danger pour le salarié même et pour les autres salariés, de n'avoir informé immédiatement ni la hiérarchie ni M. B.), de sorte que l'entreprise n'a pas pu sanctionner le comportement ou adresser des avertissements. L'employeur relève que le salarié n'a fait état de ce constat que de manière nonchalante début 2013, au bureau de comptabilité (à Mme C.)) et auprès du patron M. B.).

Au point 3, l'employeur indique que le salarié a régulièrement manqué à son obligation d'établir pour chaque chantier, dès avant le début de travaux, les plans de sécurité et de santé (PPSS) et les demandes d'accès au chantier (DAC).

L'employeur note que les travaux de construction sur le chantier du supermarché Match à Livange ont commencé le 19 février et se sont terminés le 20 février 2013. Le PPSS et le DAC n'ont pas été communiqués spontanément au coordinateur de sécurité, la société SOC2.), avant le début des travaux, et le salarié n'a pas réagi à la demande de SOC2.) du 4 février 2013. Les documents n'ont été communiqués qu'après l'exécution des travaux, après rappel du 25 février 2013 par la société SOC2.).

Au point 7, l'employeur précise que le salarié était en charge de la commande de matériel pour les différents chantiers. Régulièrement, il a commandé du matériel en indiquant simplement « *adresse dépôt* » comme destinataire. Il n'a pas informé le responsable de l'atelier ou un membre du personnel de l'atelier, n'a pas précisé lors de la commande à quel chantier le matériel était destiné, compliquant ainsi la tâche de l'atelier, obligé de déterminer à chaque fois le chantier auquel le matériel devait parvenir.

L'exposé de ces quatre motifs de licenciement, qui permet au salarié de connaître les faits qui lui sont reprochés et de les apprécier par rapport à la décision de licenciement et aux juridictions de se prononcer sur le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement, satisfait à l'exigence légale de l'indication précise des motifs.

L'appel afférent du salarié n'est pas fondé.

3. Le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Le salarié critique le jugement en ce qu'il a retenu que l'employeur a procédé à un licenciement justifié par le caractère réel et sérieux des motifs indiqués.

Le salarié soutient qu'il résulterait du rapport du 15 octobre 2012 de l'IFSB que le travailleur désigné effectuerait des visites régulières de chantiers, aurait établi un règlement interne complet et que le travailleur désigné ferait preuve d'engagement. A l'occasion de plusieurs visites de chantiers, le respect du port des équipements de protection individuelle aurait pu être constaté.

Le nombre d'accidents de travail aurait été de 17 en 2009, 20 en 2010, aurait baissé à 13 en 2011 et 2012, et aurait diminué à 11 en 2013.

Le salarié relève aussi qu'il n'aurait pas été averti et aurait bénéficié d'une augmentation de salaire en avril 2013, ce qui ne permettrait pas de conclure à un travail insuffisant.

Il soutient avoir dressé des rapports de visite de chantier dès avant février 2013, et invoque les rapports établis de juillet 2011 à octobre 2012, qui sont versés en pièces et soutient avoir établi en 2013 d'autres rapports que ceux mentionnés par l'employeur.

Les faits invoqués par l'employeur relatifs au manque de réaction au constat de la présence de salariés ivres sur un chantier ne correspondraient pas à la réalité. Le 12 juin 2013, il aurait établi une note de service ayant pour objet l'interdiction de consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail. Il fait les développements suivants :
« *que la version adverse selon laquelle cette note serait intervenue après que l'employeur ait appris « par hasard » au début de l'année 2013 que les ouvriers avaient consommé de l'alcool sur le chantier, ce qui n'aurait généré une discussion entre le sieur B.) et le sieur A.) que 6 mois plus tard, débouchant sur une note de service, ne tient pas la route ;*

qu'il est ainsi fermement contesté et aucunement prouvé que les faits soient si anciens, et que la note ne soit le fruit que d'une discussion extrêmement tardive entre l'employeur et son travailleur désigné (6 mois !), … »

En ce qui concerne le reproche relatif au plan particulier de sécurité et de santé, le salarié considère que l'attestation testimoniale du témoin D.) ne serait pas précise.

Si le salarié critique l'attestation testimoniale du témoin E.) quant à d'autres reproches, il n'en fait rien en ce qu'elle concerne l'abstention d'indiquer à quel chantier était destiné le matériel commandé.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement.

Par contrat de travail du 1er mars 2011, le salarié a été engagé à partir du 2 mars 2011 pour une durée hebdomadaire de travail de 40 heures à 50% comme travailleur désigné et à 50% comme dessinateur et pour d'autres travaux.

Le travailleur désigné a la mission légale de s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Sa mission implique des visites régulières des chantiers afin de constater le respect des règles de sécurité et de faire cesser les violations de ces règles.

L'employeur ayant l'obligation d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail et restant responsable malgré la mission du travailleur désigné, celui-ci doit rendre compte à l'employeur de l'exécution de sa mission et des constats qu'il a faits sur les chantiers.

Le rapport de l'IFSB du 15 octobre 2012 est antérieur à la période du 1er mars 2013 jusqu'au licenciement et est donc sans pertinence pour cette période. Il fait état de manière précise de visites de chantiers les 17 et 23 novembre 2011 et 3 octobre 2012. Il ne précise pas à quelles autres dates le travailleur désigné a fait des visites.

Au vu des pièces nos 24 à 33 invoquées par le salarié, des visites de chantiers sont documentées de juillet 2011 à octobre 2012 par treize rapports de visite.

Au vu des pièces nos 34 et 35, l'emploi du temps du salarié renseigne les visites suivantes :
Février 2013: 4 (2 visites), 5 (1), 18 (2), 19 (3), 20 (1) et 21 (4) ; soit 13 visites au total
Mars 2013: 4 (2), 5 (2), 11 (2) et 12 (1), soit 7 visites au total.

De tels documents relatifs aux mois d'avril à septembre 2013 ne sont pas versés.

Suivant le rapport IFSB du 15 octobre 2012, l'entreprise occupait 81 salariés en 2011, au vu d'un tableau statistique de l'entreprise l'effectif qui procède au montage et celui qui est affecté au gros œuvre peut être estimé à environ 65 personnes en 2012, et suivant les conclusions de l'employeur du 20 avril 2015, l'effectif de l'entreprise est d'environ 50 salariés (sans précision quant à l'année ; page 3, 2e alinéa).

Des absences pour maladie n'étant pas alléguées, la Cour admet que du 1er mars au 27 septembre 2013 (jour du licenciement), le salarié a travaillé pendant 24 semaines (30 semaines moins 6 semaines de congé). Pour une entreprise de 50 salariés, le nombre de chantiers parallèles est évalué à 5 (minimum). En vue d'un contrôle régulier une visite hebdomadaire par chantier (minimum) est admise, de sorte que le travailleur désigné aurait dû effectuer 120 visites à partir du 1er mars 2013.

La Cour déduit du nombre restreint de visites inscrites dans les documents relatifs à l'emploi du temps du salarié (qu'il verse et invoque) et des développements vagues du salarié en ce qui concerne la période postérieure au 1er mars 2013, au contraire des développements plus précis pour les années 2011 et 2012, que durant la période du 1er mars au 27 septembre 2013, le salarié n'a pas rendu compte à son employeur de visites régulières de chantiers et qu'il n'y a pas procédé de manière régulière.

Les faits mentionnés au point 1 sont établis pour la période du 1er mars au 27 septembre 2013.

En ce qui concerne le reproche relatif à la réaction inappropriée au constat de la présence de salariés ivres sur un chantier, la Cour relève que le salarié conteste n'avoir rédigé la note de service que six mois après son constat, mais ne soutient pas avoir dressé un rapport à l'attention de l'employeur après avoir fait son constat ou avoir immédiatement informé oralement l'employeur.

Aucun rapport ne documente la visite de chantier lors de laquelle le travailleur désigné a constaté la présence de salariés ivres sur le chantier.

La Cour déduit de ces circonstances que le salarié licencié n'a pas immédiatement porté les faits constatés à la connaissance de son employeur.

Le fait reproché au point 2 est prouvé.

Au vu de son emploi du temps du 26 février 2013, le salarié s'est occupé du plan de sécurité et de santé du chantier Match à Livange à cette date (pièce no 34 de Maître PEUVREL). Par courrier du 25 février 2013, la société SOC2.) a rappelé à l'employeur sa demande du 4 février 2013 tendant à l'envoi du PPSS et du DAC. Il n'est pas contesté que le chantier a commencé le 19 février et s'est terminé le 20 février 2013.

Au vu de ces éléments, il est établi que le salarié n'a pas fait parvenir les documents PPSS et DAC avant le début des travaux.

Le fait mentionné au point 3 est établi.

Dans son attestation testimoniale du 16 septembre 2014, le témoin E.), responsable de l'atelier et du dépôt, déclare que M. A.) commandait du matériel pour les différents chantiers et que le matériel était livré au dépôt sans que jamais des références ou des indications quant au chantier n'aient été mentionnées. Cette manière de procéder de M. A.) aurait rendu sa tâche bien plus difficile, vu qu'il devait rechercher quel chantier devait recevoir le matériel livré.

Au vu de cette attestation, ce fait reproché au point 7 est établi.

La Cour relève que ces faits, reprochés aux quatre points examinés, sont établis sans que l'attestation testimoniale de M. B.) n'ait été prise en considération. Il est sans intérêt pour la solution du litige d'examiner si elle peut être admise.

Le licenciement avec préavis du 27 septembre 2013 est justifié par ces faits et il n'est pas sans cause réelle et sérieuse.

Il convient de relever que l'augmentation du salaire de 187,42 euros sur la fiche d'avril 2013 (avec la mention : augmentation salaire mois précédent) n'est pas reprise sur la fiche de rémunération de novembre 2013 (d'autres fiches postérieures à avril ne sont pas versées). Une augmentation pour le mois de mars est donc documentée, mais une augmentation permanente ne l'est pas. De toute manière, au vu d'une telle augmentation en mars/avril ou à partir de cette date, le licenciement du 27 septembre 2013 ne pourrait pas être considéré comme abusif.

L'appel du salarié tendant à ce que le licenciement soit déclaré abusif et à ce que des dommages et intérêts lui soient alloués n'est pas fondé.

4. Les indemnités de procédure

Au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, le salarié conclut à l'allocation d'une indemnité de 2.500 euros pour chaque instance et l'employeur conclut à l'allocation d'une indemnité de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Le salarié n'obtenant pas gain de cause et devant supporter les dépens, son appel et sa demande sont à rejeter.

Il n'est pas établi qu'il soit inéquitable de laisser à charge de l'employeur l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'il a exposés, de sorte que sa demande est à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

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

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

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

condamne M. A.) aux dépens.

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.