Arrêt N° 165/16 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du huit décembre deux mille seize

Numéro 42694 du rôle.

Composition:

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

Entre:

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

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 21 juillet 2015,

comparaissant par Maître Marisa ROBERTO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

M. A.), demeurant à F-(…),

intimé aux fins du prédit acte GALLÉ,

comparaissant par Maître Arnaldina FERREIRA DA SILVA, 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 15 juin 2015, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 28 novembre 2012 de M. A.) par la société SOC1.) et a condamné celle-ci à payer au salarié les montants de 9.395,21 euros et 2.348,80 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis correspondant à quatre mois de salaire et de l'indemnité de départ correspondant à un mois de salaire.

Le tribunal a réservé les demandes d'indemnisation des préjudices matériel et moral.

Par acte d'huissier de justice du 21 juillet 2015, l'employeur a régulièrement formé appel contre le jugement, qui lui a été notifié le 19 juin 2015.

2. Le cadre juridique

L'article L. 124-10 du code du travail dispose :
« *(1) …*
(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) …
(4) …
(5) …
(6) Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un 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.
Le délai prévu à l'alinéa qui précède 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.
Dans le cas où il y a lieu à application de la procédure prévue à l'article L. 124-2, celle-ci doit être entamée dans le délai fixé à l'alinéa 1er du présent paragraphe.
(7)… »

3. Le licenciement avec effet immédiat

Au vu de l'article L. 124-10 du code du travail, l'employeur a le droit de procéder à un licenciement avec effet immédiat en raison d'un motif grave, c'est-à-dire d'un fait ou d'une faute qui rend immédiatement et définitivement impossible la continuation de la relation de travail.

Etant donné que ne constitue un motif grave que le fait qui rend immédiatement impossible le maintien des relations de travail, le ou les faits ou fautes qui sont susceptibles de justifier la résiliation pour motif grave ne peuvent, en principe, être invoqués au-delà d'un mois à partir de la date à laquelle l'employeur en a eu connaissance.

Cependant, dans deux hypothèses, ce délai ne s'applique pas :

1. Le fait a donné lieu à des poursuites pénales dans le mois de sa connaissance.

2. L'employeur invoque un fait ou une faute qui date de plus d'un mois à l'appui d'un fait nouveau ou d'une faute nouvelle.

Dans cette deuxième hypothèse, le fait nouveau ou la faute nouvelle, appuyé par un fait plus ancien ou une faute plus ancienne, rend immédiatement impossible la continuation de la relation de travail. L'ensemble des faits ou fautes, nouveaux et anciens, constituent le motif grave.

4. Les motifs du licenciement du 28 novembre 2012

L'employeur critique le jugement en ce qu'il n'a pas retenu que les faits invoqués constituent un motif grave justifiant le licenciement, a déclaré le licenciement abusif et l'a condamné au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et d'une indemnité de départ.

Il considère que la faute du 10 novembre 2012, accentuée par le comportement global au cours de l'année 2012, est de nature à entraîner la perte définitive de confiance.

Le salarié conclut à la confirmation du jugement.

Dans la lettre de licenciement avec effet immédiat du 28 novembre 2012, l'employeur invoque trois fautes qui datent de plus d'un mois et une faute datant de moins d'un mois.

En premier lieu, le 2 mai 2012, au chantier K au Kirchberg, le salarié a instruit le manœuvre DF, sous ses ordres, à remplir de mazout le réservoir d'une machine. Le salarié a omis de formuler un ordre précis quant au réservoir à remplir et d'en contrôler l'exécution. Le manœuvre a rempli de mazout un réservoir hydraulique.

En deuxième lieu, le 16 juillet 2012, le salarié a conduit une foreuse M 80 sur un terrain instable à une vitesse bien trop élevée. La manœuvre brutale a cassé un axe des chenilles de la foreuse. La faute a causé l'immobilisation de l'engin pendant deux semaines, un coût de réparation important et une perte de rentabilité.

Enfin, le 23 juillet 2012, le salarié, au lieu de chauffer le moteur d'un engin LIEBHERR 914 pendant une dizaine de minutes avant de le mettre en pleine puissance, a démarré l'engin à pleine puissance, bien que le moteur fût froid. La manœuvre fautive a cassé le turbo du moteur, causant deux jours de réparation.

La quatrième faute reprochée sera examinée au point 5.

Le salarié conteste la réalité des trois fautes et soutient qu'elles ne seraient pas établies.

L'employeur soutient que le salarié aurait été interpellé au sujet du remplissage fautif du réservoir hydraulique et invoque la pièce no 3. Le salarié aurait reçu un avertissement le 1er août 2012 en raison de l'endommagement de la foreuse M 80 et de l'engin LIEBHERR 914 (pièce no 4).

Le salarié conteste que le manœuvre DF ait été sous ses ordres, qu'il ait donné un ordre fautif de remplissage et que l'erreur de remplissage lui soit imputable.

La Cour relève que la « *fiche non-conformité* » dressée le 2 mai 2015 (pièce no 3) relate l'erreur de remplissage et indique, sans autre instruction, que le salarié aurait donné l'ordre imprécis et n'aurait pas contrôlé l'exécution.

Il ne résulte ni de cette pièce ni d'un autre élément du dossier que le salarié ait donné une instruction fautive, ait dû contrôler et ait omis de contrôler l'exécution de l'ordre et que le remplissage erroné du réservoir hydraulique lui soit imputable.

L'employeur soutient que le salarié aurait reçu un avertissement écrit en raison de l'endommagement de la foreuse M 80 et de l'engin LIEBHERR 914. Il serait malvenu de contester la réalité des faits dénoncés dans l'avertissement, vu qu'il n'aurait pas contesté l'avertissement.

Le salarié soutient qu'il aurait contesté oralement l'avertissement et considère qu'il appartiendrait à l'employeur de prouver les faits justifiant le licenciement, l'avertissement n'étant pas de nature à établir la réalité des faits.

Il conteste avoir effectué une manœuvre brutale et conduit à une vitesse trop élevée la foreuse M 80.

Il soutient que, le 23 juillet 2012, il aurait tourné la clé de contact de l'engin LIEBHERR 914 afin de mettre le moteur en marche, mais n'aurait pas mis le moteur à pleine puissance. Ayant entendu un bruit suspect, il aurait immédiatement éteint le moteur et appelé un mécanicien. Le turbo de cette

machine aurait été cassé dès avant qu'il ne mette le moteur en marche. Cette machine aurait été précédemment conduite par un autre foreur.

Les fautes reprochées ne seraient pas établies.

Ainsi que soutient le salarié, il appartient à l'employeur de prouver la réalité des faits invoqués pour justifier le licenciement.

Il n'est pas établi que l'avertissement du 1er août 2012 ait été accepté par le salarié et que les faits aient été reconnus.

La réalité des faits reprochés qui auraient endommagé les deux engins ne résulte ni de l'avertissement du 1er août 2012 ni d'un autre élément du dossier.

Les trois faits anciens invoqués à l'appui du fait nouveau du 10 novembre 2012 ne sont pas établis.

5. L'abandon de poste du 10 novembre 2012

L'employeur critique le jugement en ce qu'il a retenu que le fait invoqué du 10 novembre 2012 ne constitue pas une faute grave, a déclaré le licenciement abusif et l'a condamné au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et d'une indemnité de départ.

Le salarié conclut à la confirmation du jugement.

Pour justifier le licenciement immédiat du 28 novembre 2012, l'employeur invoque en quatrième lieu un fait du 10 novembre 2012.

Au point 3 de la lettre de licenciement, l'employeur a indiqué ce qui suit :
« *3. En date du samedi 10 novembre 2012, vous deviez travailler de 6.00 heures à 14.00 heures sur le chantier ARENDT & MEDERNACH au Kirchberg.*

Votre équipe était notamment chargée d'effectuer une opération de forage. A 13.55 heures, le dernier forage venait d'être terminé et le chef foreur B.) vous a demandé de l'approvisionner en profilés métalliques pour finaliser l'opération.

Vous savez pertinemment que lorsqu'un forage est commencé, il ne peut être interrompu et doit être achevé par le cimentage du profilé dans la cavité. La raison est évidente, puisqu'à défaut d'achever le travail, la terre viendrait rapidement reboucher la cavité.

Pourtant, à 13.55 h, vous avez catégoriquement refusé d'approvisionner votre supérieur en profilé au motif que votre journée de travail se terminait à 14.00 heures!

A l'heure dite, vous avez quitté le chantier sans autorisation de quiconque, démontrant encore une fois votre manque de professionnalisme et votre indifférence à l'égard de vos collègues et de votre employeur !

Vos collègues de travail ont par contre fait preuve d'un professionnalisme exemplaire. Ils ont pallié à votre absence et ont exécuté votre travail à votre place, ce qui les a eux-mêmes retardés pour rentrer à la maison...

Ils ont pu quitter le chantier vers 14.25 h. une fois le travail achevé.

Au vu de la dégradation générale de votre comportement, de votre désintérêt quasi-total à la réputation de l'entreprise, de la mauvaise qualité de votre travail et du manque de changement d'attitude, la confiance que votre employeur avait placée en vous est immédiatement et définitivement rompue.

Tous ces faits cumulés et notamment le dernier fait du 10 novembre 2012 rendent immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail.
… »

L'employeur considère que le tribunal du travail aurait dû prendre en considération l'ensemble des conséquences de la faute du salarié et n'aurait pas dû se limiter à statuer sur une question de fin prématurée du travail, de quelques minutes.

Cette faute devrait aussi être analysée à la lumière des autres manquements professionnels invoqués.

Dans l'acte d'appel, l'employeur explique que, le 10 novembre 2012, l'équipe dont faisait partie le salarié « *avait effectué un forage qui nécessitait l'ancrage d'une poutre afin de sécuriser les lieux pour éviter tout risque d'éboulement et ainsi assurer la sécurité des intervenants sur le chantier,*

que les quatre collègues de … se trouvaient à six mètres de hauteur afin d'effectuer l'opération d'ancrage par le cimentage de la poutre,

que ce travail ayant lieu à six mètres de hauteur, il était nécessaire que l'ouvrier désigné pour s'occuper de l'engin portant la poutre assure la surveillance de cette poutre afin qu'elle reste à l'emplacement prévu jusqu'à la fin de l'opération de cimentage au sol,

que cette surveillance de la poutre assurait également la sécurité des quatre ouvriers qui se situaient à hauteur de celle-ci,

que l'abandon de poste commis par … aurait pu avoir des conséquences tragiques pour ses quatre collègues,

… » .

L'employeur y indique aussi ce qui suit :
« *que … était chargé de garder la poutre à cimenter à six mètres de hauteur du sol afin que ses quatre collègues, divisés en équipes de deux personnes, effectuent le cimentage permettant l'ancrage de la poutre,*

que les quatre collègues … se trouvaient également à six mètres de hauteur,

que le travail de … consistait à rester assis dans l'engin de chantier qui soutenait la poutre en hauteur en attendant le cimentage et la soudure de la poutre par les quatre ouvriers en s'assurant que cette poutre reste bien à sa place par le biais de l'engin placé sous sa surveillance et dès lors ne tombe pas au risque de blesser les ouvriers présents sur le chantier,

…

que cependant … a quitté son poste de travail,

qu'ainsi ses collègues se sont retrouvés à six mètres de hauteur sans sécurité et sans moyen de redescendre au sol !

qu'heureusement, un de ces ouvriers avait pris avec lui un téléphone et a immédiatement averti un supérieur hiérarchique du départ de … et du danger dans lequel ils se trouvaient,

… »

L'employeur considère que ce refus d'ordre et cet abandon de poste, le 10 novembre 2012, ainsi que les autres faits reprochés, justifient le renvoi immédiat.

Le salarié soutient que le fait du 10 novembre 2012 tel que mentionné dans la lettre de licenciement, à supposer qu'il soit établi, ne justifierait pas un licenciement immédiat.

L'employeur ne pourrait pas invoquer des faits nouveaux par rapport à la lettre de licenciement.

La Cour retient que l'employeur est tenu d'indiquer avec précision les faits reprochés dans la lettre de licenciement avec effet immédiat, afin que le salarié et les juridictions soient en mesure d'apprécier la justification du licenciement au vu de la réalité et de la gravité des faits reprochés.

En cours de procédure, l'employeur ne peut pas invoquer des faits distincts. Il est simplement autorisé à compléter ou détailler les faits indiqués dans la lettre de licenciement.

Dans la lettre de licenciement du 28 novembre 2012, l'employeur, en indiquant les faits, reproche au salarié de ne pas avoir terminé les opérations de forage de l'équipe dont il faisait partie, d'avoir refusé d'exécuter l'ordre reçu de continuer le travail et d'avoir abandonné son poste.

Dans ses écritures d'appel, l'employeur réitère ces reproches.

Cependant, le descriptif des opérations de forage et de l'ordre reçu donné en cours d'instance diffère par rapport à la lettre de licenciement.

Dans ses écritures d'appel, l'employeur soutient que le salarié aurait eu une obligation de surveiller les opérations de forage et de veiller à la sécurité des autres ouvriers, que par son abandon de poste quatre ouvriers se seraient trouvés en danger à six mètres de hauteur et n'auraient pas pu descendre au sol sans l'aide d'un tiers, appelé en remplacement du salarié.

Ces faits repris dans l'acte d'appel et le reproche d'une mise en danger constituent des faits qui n'étaient pas invoqués dans la lettre de licenciement et n'en constituent pas une explication plus détaillée, mais sont nouveaux et destinés à justifier le reproche nouveau d'une mise en danger de quatre ouvriers, qui n'est pas formulé dans la lettre de licenciement.

Ces faits et ce reproche nouveaux ne sont pas à prendre en considération pour apprécier le licenciement.

Les seuls refus de fournir les profilés métalliques et de terminer les opérations de forage, le 10 novembre 2012, malgré l'ordre reçu et contrairement aux obligations de bonne exécution des travaux de forage, et abandon de poste quelques minutes avant la fin des opérations, tel que reprochés, ne constituent pas à eux seuls des faits et fautes qui rendent immédiatement impossible la continuation des relations de travail avec un salarié qui est au service de l'entreprise depuis le 1er octobre 2004.

Les faits invoqués du 10 novembre 2012 n'ayant pas le caractère de gravité justifiant un licenciement immédiat et les trois faits plus anciens invoqués à l'appui de ces faits nouveaux n'étant pas prouvés, le licenciement avec effet immédiat n'est pas intervenu pour un motif grave et est dès lors abusif.

L'appel de l'employeur, qui tend à ce que le licenciement soit déclaré justifié et à ce que l'employeur soit déchargé des condamnations au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité de départ, n'est pas fondé.

6. Les indemnités de procédure

Au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, l'employeur conclut à l'allocation d'une indemnité de 1.000 euros et le salarié conclut à l'allocation d'une indemnité de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

L'employeur n'obtenant pas gain de cause et devant supporter les dépens, sa demande est à rejeter.

Il serait inéquitable de laisser à charge du salarié l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'il a exposés.

Il y a lieu de fixer à 1.500 euros l'indemnité pour l'instance d'appel.

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 la société SOC1.) SA recevable mais non fondé,

condamne la société SOC1.) SA à payer le montant de 1.500 euros à M. A.) sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

rejette la demande de la société SOC1.) SA formée sur base de cette disposition,

condamne la société SOC1.) SA aux dépens et ordonne la distraction des dépens au profit de Maître Arnaldina FERREIRA DA SILVA.

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.