Arrêt N° 24/19 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quatorze février deux mille dix-neuf

Numéro 45005 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société anonyme SOC1.), 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 Patrick MULLER de Luxembourg du 16 juin 2017,

comparant par Maître Albert RODESCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

A.), demeurant à D-(…),

intimé aux fins du prédit acte MULLER,

comparant par Maître Stephan WONNEBAUER, avocat à la Cour, demeurant à Wasserbillig.

LA COUR D'APPEL:

Revu l'arrêt du 1er mars 2018, ainsi que le résultat des enquête et contre-enquête.

A la suite des enquête et contre-enquête la société SOC1.) maintient son appel et sa demande à voir déclarer régulier le licenciement avec préavis du 7 septembre 2015 et à voir débouter A.) de toutes ses demandes.

La société SOC1.) fait valoir qu'il ressort des témoignages recueillis que le comportement de A.), qui par son attitude négative et ses insultes à l'égard de ses collègues démotivaient ces derniers et empoisonnait l'ambiance dans l'entreprise, était incompatible avec la philosophie de l'entreprise,.

Les témoignages recueillis auraient confirmé les reproches au sujet des propos racistes et sexistes, ainsi que les propos humiliants et menaçants proférés par A.) et le non-respect de ses supérieurs hiérarchiques.

Les témoignages recueillis auraient encore permis de confirmer que malgré la reconnaissance par le salarié des griefs lui reprochés et ses promesses faites de s'améliorer, aucune amélioration ne serait intervenue.

A.) a relevé que les témoignages recueillis constitueraient en grande partie des ouï dires et ils seraient nuancés par les circonstances dans lesquelles les propos reprochés à A.) ont été faits.

En outre, les propos qualifiés de racistes à l'égard de B.) n'auraient pas été tenus devant ce dernier et aucun autre reproche de racisme n'aurait pu être fait à l'encontre de A.).

Enfin, le témoin C.) aurait relevé que le ton dans l'entrepôt aurait été plus rude et il serait clair que A.) n'aurait pas été très apprécié par ses collègues, dès lors qu'il lui aurait appartenu de veiller à la sécurité et, en conséquence, de rendre les collègues attentifs à leurs erreurs et fautes et de les réprimander à cet égard.

A.) aurait été un très bon travailleur et les reproches formulés ne seraient soit pas établis soit pas suffisamment graves pour justifier un licenciement.

Le mandataire de l'intimé demande, en conséquence, la confirmation du jugement entrepris, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000,- EUR.

Il convient de rappeler que, par l'arrêt précité du 1er mars 2018, la Cour d'appel a admis l'offre de preuve présentée par la société employeuse en retenant que les reproches, énoncés dans la lettre de licenciement et tirés de ce que A.) aurait discrédité ses supérieurs, tenu des propos qualifiés de sexistes et de racistes à l'égard de ses collègues, de ce qu'il aurait mis sous pression ses subalternes et de ce qu'il aurait promis une amélioration de son comportement sans pour autant tenir cette promesse, remplissaient les conditions de précision exigées par la loi et la jurisprudence.

La Cour a encore retenu qu'à supposer établis les reproches en question, ils étaient susceptibles de constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement avec préavis, dès lors que le comportement reproché était de nature à empoisonner l'ambiance de travail, à perturber le bien-être des autres salariés et à ébranler la confiance de l'employeur.

Il ressort des témoignages recueillis que l'employeur a rapporté la preuve des griefs allégués à charge du salarié.

Ainsi, concernant le dénigrement des salariés et les promesses d'amélioration à cet égard, le témoin D.), supérieur hiérarchique direct de A.), a rapporté que : « *.. es gab im letzten halben Jahr der Anstellung von Herrn A.) viele Beschwerden seiner Untergebenen. Es gab eine Reihe Gespräche diesbezüglich mit ihm, und in diesen Gesprächen hat A.) immer Besserung versprochen. In der Praxis hielten die Beschwerden aber an…. Die Inhalte der Gespräche die ich mit Herrn A.) führte bezogen sich alle darauf dass er eine repressive Führung gengenüber seiner Mitarbeiter hatte unter anderem bezüglich seiner Aussage seine Tochter könne besser arbeiten als die Mitarbeiter der Gesellschaft…. Ich möchte noch einmal präzisieren dass es in meinen Gesprächen mit Herrn A.) um seinen Führungsstil und die Führungsphilosophie des Betriebes ging und dass der Führungsstil von Herrn A.) nicht zu der Betriebsphilosophie passen würde und präzise auch zum Leitbild des Betriebes und es sollte diesbezüglich zu einer Weiterbildung kommen. …. Auf Frage von Me WONNEBAUER ob denn nun eine Fortbildung von Herrn A.) angebracht gewesen wäre und nicht eine Kündigung, möchte ich sagen dass ich eine Kündigung für notwendig gehalten habe da sich im Sommer 2015 das Verhalten von Herrn A.) verschlechtert hat.* »

Quant à l'ambiance au sein de l'entreprise et à la pression exercée par A.) sur les collègues sous ses ordres, le témoin B.) a déclaré que « *mes rapports avec M. A.) étaient tendus et il m'a accusé à plusieurs reprises de choses que je n'ai pas commises* » tandis que le témoin E.) a déclaré « *Ich bin schon seit meinem Alter von 23 Jahren als Lagerarbeiter tätig und bis jetzt war meine Zeit mit Herrn A.) die schlimmste Zeit als Lagerarbeiter…. Auf Frage von Me WEBER ob Herr A.) beleidigende Aussagen betreffend meine Arbeit gemacht hat und den Druck mich betreffend, so kann ich sagen dass ich gehört habe, dass Herr A.) gegenüber Kollegen zum Ausdruck gebracht hat dass seine Tochter die Arbeit besser machen würde als die Kollegen* ».

Le témoin F.) a déclaré *« Es wurde immer kompliziert mit Herrn A.) und wenn man zur Arbeit kam hatte man ein mulmiges Gefühl. Ich habe versucht Herrn A.) aus dem Weg zu gehen. Ich habe mich sehr unter Druck gesetzt gefühlt ..». «..Oft nach den Teamgesprächen mit Herrn D.) und Herr G.) hat Herr A.) sich geärgert und in meiner sowie Herrn H.) und I.) Gegenwart Aussagen über Herrn D.) und G.) gemacht in dem Sinn dass Herr D.) nichts verstehe und nichts kann ».*

Quant aux propos sexistes et racistes reprochés, il ressort du témoignage de H.) que A.) a émis devant des salariés de la firme des propos racistes et sexistes respectivement au sujet d'un collègue de couleur et d'une collègue

féminine, le témoin ayant déclaré : « *Ich kann mich noch erinnern dass Herr A.) in meiner Anwesenheit und derer von Herrn F.) die Aussage gemacht hatte B.) kann man nur Negerarbeit machen lassen »* et « *Der zweite Fall betrifft Frau J.). Der Umstand war dass bei einem Wareneingang bei einem Produkt etwas nicht richtig war und Frau J.) einen Fehler gemacht hatte. In diesem Zusammenhang hat Herr A.) die Aussage gemacht J.) sitzt wahrscheinlich mehrmals die Woche bei Herrn K.) unter dem Tisch und macht dort ihre Arbeit besser»*.

Les propos tenus au sujet du collègue de couleur sont confirmés par le témoin F.) « .. *Herr B.) hat etwas falsch gemacht und da hat Herr A.) gesagt « der kann ja nur Negerarbeit »* et ceux relatifs à la collègue féminine sont confirmés par le témoin E.) » « *.. Herr A.) hat in meinem Beisein über Frau J.) gesagt dass sie blond ist, dass sie schlecht arbeitet und dass er hoffe dass sie unter dem Tisch bei Herrn K.) ihre Arbeit gut macht, an den genauen Wortlaut kann ich mich nicht mehr erinnern. »*

Il suit de ce qui précède que les motifs de licenciement invoqués sont non seulement établis en cause, mais encore réels et sérieux.

En effet, même si les circonstances de temps n'ont pas été exactement indiquées par les témoins, il ressort clairement de leurs témoignages que les pressions ont été exercées de façon permanente dès le début de l'année 2015 et les propos ont été tenus en mai-juin 2015.

En outre, s'il peut être admis que le ton est plus rude dans un entrepôt, tel celui de la firme SOC1.) où il faut une certaine discipline dans le cadre des travaux de logistique, toujours est-il que le comportement de A.) tel que décrit par son supérieur et ses collègues avait un caractère injurieux à l'égard des collègues et était de nature à perturber le bon déroulement du travail en mettant mal à l'aise ses collègues et subalternes. Ces faits sont suffisamment graves pour justifier un licenciement avec préavis.

Le jugement entrepris est en conséquence à réformer en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif et la demande en dommages et intérêts de A.) fondée.

Il convient partant de décharger la société SOC1.) de la condamnation en paiement du montant de 5.200,50 EUR, y compris les intérêts légaux.

Les indemnités de procédure

Au vu du sort réservé à l'appel et aux dépens, le jugement entrepris est à réformer en ce qu'il a alloué à l'intimé une indemnité de procédure en première instance et sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel est à rejeter.

La société SOC1.) n'ayant pas justifié en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des sommes non comprises dans les dépens qu'elle a dû exposer le cas échéant, le jugement de première instance est à confirmer dans la mesure où l'appelante a été déboutée de sa demande en allocation d'une

indemnité de procédure pour la première instance et cette dernière est également à débouter de sa requête afférente formulée 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 du magistrat de la mise en état ;

statuant en continuation de l'arrêt du 1er mars 2018 ;

dit l'appel fondé ;

réformant ;

déclare régulier et justifié le licenciement avec préavis du 7 septembre 2015 et non fondées les demandes d'indemnisation de A.) ;

décharge la société à responsabilité limitée SOC1.) des condamnations prononcées à son encontre ;

confirme pour les surplus le jugement entrepris ;

rejette les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel;

condamne A.) aux frais et dépens des deux instances et ordonne la distraction des frais de l'instance d'appel au profit de Maître Albert RODESCH, sur ses affirmations de droit.

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