Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-cinq avril deux mille treize.

Numéro 37606 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

**la société à responsabilité limitée A s.à r.l.,** établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Gilbert RUKAVINA de Diekirch du 18 juillet 2011,

comparant par Maître Cathy ARENDT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

**1)B**, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit RUKAVINA,

comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour à Luxembourg,

**2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,** pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit RUKAVINA,

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

**LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 5 février 2013.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Suivant contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet au 22 octobre 2007, B a été engagé en tant que chauffeur d'autobus par la société à responsabilité limitée A s.à r.l. (ci-après : A).

Le 14 mai 2010, B a été licencié avec effet immédiat pour avoir commis des fautes cumulatives entraînant un préjudice financier à A et une atteinte à la bonne réputation de l'entreprise. Ainsi, le fait d'avoir commis quatre accrochages successifs les 22, 26 et 29 avril 2010 et le 7 mai 2010 avec l'autobus qui lui avait été confié pour l'exécution de son travail témoignerait d'une extrême négligence dans son chef. A cela s'ajouterait différents comportements critiquables dans le passé, notamment un arrêt le 12 septembre 2008, sur la ligne régulière 300 Thionville-Luxembourg, pour faire sa pause avec les passagers à bord de l'autobus, faits pour lesquels il y aurait eu un avertissement le 16 septembre 2008. Par ailleurs, lorsqu'il serait malade, il téléphonerait toujours en dernière minute, de façon qu'il serait pratiquement impossible pour l'employeur de trouver un remplaçant pour exécuter son travail. Là encore, un avertissement lui aurait été adressé.

Par requête du 21 octobre 2010, B fit convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif les montants suivants :

1) Dommage matériel : 6.000,00 €
2) Dommage moral : 2.000,00 €
3) Indemnité compensatoire de préavis : 5.189,52 €,

soit en tout le montant de 13.189,52 € avec les intérêts légaux de retard à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Par la même requête, B a mis en intervention L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour s'entendre déclarer commun le jugement à intervenir.

Par courrier du 6 janvier 2010, l'ETAT ès qualités informa le tribunal qu'il n'avait pas de revendications à formuler.

A l'audience publique du 3 mai 2011, B a augmenté sa demande du chef de préjudice matériel au montant de 6.612,95 euros.

Il critiqua la précision des motifs invoqués par l'employeur et fit valoir que le fait du 12 septembre 2008 était trop ancien pour pouvoir être invoqué à l'appui d'un licenciement. Il critiqua encore la gravité des faits invoqués par l'employeur pour justifier son licenciement au vu de la faible ampleur des dégâts causés.

Par jugement contradictoire du 7 juin 2011, le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 14 mai 2010 abusif, a dit la demande de B en indemnisation du préjudice matériel fondée pour le montant réclamé de 6.612,95 euros, celle du chef de préjudice moral fondée pour le montant de 2000 euros et sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 5.189,52 euros.

Il a partant condamné A à payer à B le montant total de 13.802,47 euros, outre les intérêts légaux à partir du 21 octobre 2010 jusqu'à solde Il a encore déclaré le jugement commun à l'ETAT.

Pour statuer ainsi le tribunal du travail a retenu que tous les motifs, sauf le dernier concernant l'information tardive de l'employeur en cas de maladie du salarié étaient suffisamment précis mais pas suffisamment graves pour justifier le licenciement du salarié.

Quant au dommage matériel invoqué, le tribunal a fixé à trois mois la période de référence pendant laquelle la perte de revenus subie par le requérant était en relation causale avec son licenciement abusif et à deux mois l'indemnité compensatoire de préavis.

Par acte d'appel du 18 juillet 2011, A a régulièrement interjeté appel de ce jugement lui notifié le 9 juin 20011.

L'appelante conclut, par réformation, à entendre déclarer régulier le licenciement avec effet immédiat du 14 mai 2010, partant à s'entendre décharger de toute

condamnation. Subsidiairement, elle demande à entendre fixer le préjudice moral à de plus justes proportions. En tout état de cause, elle demande qu'il soit fait droit à sa demande en dommages et intérêts d'un montant de 2.000 euros pour procédure abusive et vexatoire et en obtention d'une indemnité de procédure de 1.000 pour la première instance. Elle demande également une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

L'ETAT conclut qu'il n'a pas de revendications à formuler et à s'entendre déclarer commun l'arrêt à intervenir.

B conclut à la confirmation du jugement entrepris.

**- La précision des motifs**

B conteste la précision des motifs invoqués par A à l'appui du licenciement.

Quant au premier motif de licenciement, B fait valoir que l'employeur se contente d'énumérer de façon succincte les accrochages involontaires survenus en avril et mai 2008 sans même prendre la peine d'exposer de façon claire et précise le déroulement et les circonstances dans lesquelles ces légers dommages se sont produits.

A résiste en faisant valoir qu'en l'espèce les quatre accrochages sont précisés dans le temps et résultent encore des fiches de travail journalières sur lesquelles l'intimé a admis ces faits ainsi que des photos qui étaient annexées au courrier de licenciement. En outre, la lettre de licenciement aurait indiqué la nature des différentes collisions, telles que la collision avec un bus Demy Cars, la collision avec un arbre en quittant une place de stationnement, ou encore celle survenue en quittant un stationnement près de l'hôpital du Kirchberg.

La Cour constate que la lettre de licenciement indique les dates auxquelles les quatre accrochages se sont produits et décrit la nature des endommagements causés, de sorte qu'elle répond aux critères de précision exigés par la loi pour permettre au salarié de décider en pleine connaissance de cause sur l'opportunité d'une action en justice et aux juges d'en examiner le caractère réel et sérieux.

Il en est de même du deuxième reproche relatif à l'arrêt par B le vendredi 12 septembre 2009 sur la ligne régulière Thionville-Luxembourg *« pour faire sa pause avec les passagers dans le bus qui ne pouvaient pas sortir »* alors qu'il *« n'avait pas encore surpassé son temps de conduite »*. En effet, et même si l'employeur n'a pas mentionné l'heure à laquelle B avait marqué l'arrêt, pour quelle durée et l'heure à laquelle il a repris la route, l'incident était pourtant daté et situé dans l'espace, de sorte à permettre B d'y prendre utilement position.

C'est partant à bon droit que les juges de première instance ont écarté le moyen tiré de l'imprécision des deux premiers motifs de licenciement.

En ce qui concerne le dernier motif concernant l'information tardive de l'employeur des absences pour cause de maladie du salarié, B fait valoir que son employeur reste en défaut d'indiquer les dates auxquelles il aurait commis ces prétendues fautes ainsi que la fréquence avec laquelle il les aurait commises. La lettre de licenciement ne mentionnerait même pas la date de l'avertissement auquel elle fait référence.

L'appelante, en revanche, fait valoir que nonobstant l'absence d'indication des dates et heures auxquelles B devait prendre son service et de celles auxquelles il a informé son employeur de son absence, celui-ci savait à quoi la lettre de licenciement faisait référence dans la mesure où elle renvoyait à l'avertissement remis à l'intimé.

Celui-ci n'aurait pu ignorer le contenu de l'avertissement qu'il avait lui-même signé et dont il avait contesté le bien-fondé le 14 octobre 2009. De la même façon, il n'aurait pu ignorer que ses diverses absences ont désorganisé l'entreprise qui l'employait.

Le reproche tel que formulé dans la lettre de licenciement est de la teneur suivante :

*« Par ailleurs, lorsque vous êtes malade vous téléphonez en dernière minute avant le début de votre travail pour dire que vous ne pouvez pas venir.*
*Il est pratiquement impossible pour l'employeur de trouver une réserve pour exécuter votre travail de sorte que Monsieur C a, à plusieurs reprises dû vous remplacer.*
*Là encore, un avertissement vous avait été adressé.*
*Dans ces conditions, ma mandante n'est pas en mesure de continuer à vous occuper à ses services.*
*( ...). »*

Or, force est de constater que l'avertissement dont fait état la lettre de licenciement daté du 5 octobre 2010 ne comporte pas davantage de précisions quant aux dates des fautes alléguées, voire quant à leur fréquence. Il y a lieu d'en déduire que le motif invoqué par A et contesté par B n'était pas suffisamment précis pour permettre à celui-ci de prendre utilement position.

Il y partant lieu de confirmer sur ce point le jugement entrepris.

**<u>Le caractère réel et sérieux des motifs invoqués</u>**

- les quatre accrochages :

A l'appui de son appel, A fait valoir que B a causé des dommages conséquents à son employeur sur une période de seulement deux semaines, ce qui traduirait un taux anormalement élevé d'accidents pour un chauffeur professionnel. Ces accidents auraient nécessité des réparations en atelier à hauteur respectivement de 845 euros, 975 euros et 1.293,10 euros. En outre, lors du premier accrochage B aurait causé des dégâts à l'autobus d'une compagnie concurrente.

Même si ces quatre accrochages, pris individuellement, paraissent peu graves, ils ne feraient pas moins la preuve d'une négligence grave dans le chef de B de nature à justifier la résiliation de son contrat de travail pour faute grave conformément à la convention collective pour les conducteurs d'autobus. Ces quatre accrochages constitueraient encore la preuve d'une désinvolture inadmissible de B à l'égard de son employeur rendant impossible le maintien de ses relations de travail.

Eu égard aux impératifs de la sécurité des passagers et des autres usagers de la route, l'employeur n'aurait pas pu se permettre de garder un chauffeur en lequel il n'avait plus confiance.

B, au contraire, conteste l'existence d'une faute grave, voire d'une négligence grave dans son chef de nature à rendre immédiatement impossible le maintien des relations contractuelles, ce à plus forte raison que l'employeur n'aurait même pas précisé les circonstances dans lesquelles se sont déroulés ces incidents. Il souligne l'importance minime des dégâts causés, le fait qu'il a été embauché depuis 2007 et le caractère malencontreux des endommagements survenus, alors qu'il n'aurait jadis jamais causé le moindre dégât à son employeur. En outre, il n'aurait pas mis en danger ni les passagers, ni d'autres usagers de la route comme tenterait de la faire croire l'appelante.

Suivant l'article 6.2 de la convention collective pour les conducteurs d'autobus *« par faute grave dans le chef du salarié au sens de l'article L.124-10 du code du travail, on entend entre autres : 6.2.1. si de façon malveillante, par négligence grave ou en dépit d'un avertissement, il cause des dégâts matériels ou met en danger la sécurité de l'entreprise, sa propre sécurité ou celle d'un tiers (...) ».*

En l'espèce, les fiches de travail rédigées par B relatent ce qui suit :

- le 22 avril 2010 : le bus « était complet à l'arrêt Boulevard Royal. Casse un rétroviseur d'un bus Demy Car avec l'arrière du bus côté droit » ;
- le 26 avril 2010 : « toucher un arbre avec l'arrière côté droit du bus en quittant la place de stationnement ;

- le 29 avril 2010 : « toucher avec l'arrière du bus arrière côté droit face du gabarit est cassé et griffes » ;
- le 7 mai 2010 : « toucher avec l'arrière du bus côté gauche pare-choc arrière et face du gabarit. Après avoir quitté l'arrêt Auchan pour tourner à droite direction hôpital, toucher le (…) »,

Les photos versées en cause corroborent l'assertion de l'intimé qu'il s'agissait en l'espèce de dégâts de faible importance, même s'ils ont pu créer des inconvénients dans le chef de l'employeur pour les faire réparer.

Les circonstances de fait connues en relation avec la survenance des accrochages ne permettent pas de retenir que ceux-ci aient été causés de façon malveillante ou par négligence grave ou qu'il aient mis en danger d'autres personnes ou usagers de la route.

Il n'est pas non plus établi que ces faits aient eu lieu en dépit d'un avertissement antérieur de B au sujet de sa façon de conduire.

Il s'y ajoute qu'un chauffeur de bus passe huit heures par jour dans le trafic et cela cinq jours par semaine, de sorte que le risque d'accident est multiplié et qu'il ne saurait être déduit du seul fait de la répétition de quatre accrochages de faible envergure en l'espace de deux semaines une faute grave ou du moins une négligence grave de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

C'est dès lors à juste titre que les juges de première instance ont retenu que ce motif ne revêtait pas une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat de B.

- <u>La pause du 12 septembre 2008</u>

En ce qui concerne la pause litigieuse 12 septembre 2008, B résiste en invoquant l'ancienneté du grief qui se serait produit plus de 18 mois avant le licenciement. Il soutient que conformément à la jurisprudence un tel fait ne saurait plus être pris en considération pour apprécier le congédiement avec effet immédiat.

En ordre subsidiaire, il se prévaut du caractère légalement justifié de la pause litigieuse.

Il est de principe qu'un employeur qui, après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement pour faute grave que s'il établit d'autres fautes ou faits postérieure à celui qui a fait l'objet de l'avertissement.

En l'espèce, comme A n'a pas établi de fait ou de faute justifiant le licenciement postérieur à l'avertissement du 16 septembre 2008, le fait relatif à la pause du 12 septembre 2008 ne peut être invoqué à l'appui de sa demande en résiliation du contrat de travail.

Il n'y a dès lors pas lieu de procéder encore à la mesure d'instruction formulée en ordre subsidiaire par l'appelante.

Il découle des considérations qui précèdent qu'il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif.

**Les montants indemnitaires**

- Le préjudice matériel :

Le tribunal du travail a fixé à 3 mois la période de référence et a fixé en conséquence le préjudice matériel à 6.612,95 euros, correspondant à la différence du salaire que B aurait perçu pendant la période du 15 mai au 15 septembre 2010 et celui effectivement perçu pendant cette période.

A conteste l'attribution de dommages et intérêts sur une période de trois mois au motif qu'elle semble excessive en raison de la rapidité avec laquelle B a retrouvé un nouvel emploi, soit quinze jours après avoir été licencié.

L'intimé au contraire fait valoir que la période de référence de trois mois n'est pas surfaite compte tenu de ses nombreuses recherches d'emploi et réponses d'employeurs potentiels et du fait qu'il a effectivement postulé encore dans d'autres secteurs d'activités que celui de chauffeur.

Il résulte en effet des pièces, que B a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi et minimiser son dommage.

C'est dès lors à juste titre et pour les motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a fixé la période de référence à trois mois pour le calcul du préjudice matériel subi.

- Le préjudice moral

A conteste encore le préjudice moral fixé à 2.000 euros par le tribunal du travail.

B conclut à la confirmation du jugement entrepris au motif que le fait qu'il ait retrouvé un nouvel emploi dans les quinze jours qui ont suivi son licenciement ne pourrait en aucun cas réduire ses chances de se voir attribuer une indemnité pour préjudice moral.

B a fait preuve de motivation et d'engagement en réussissant de retrouver rapidement un nouvel emploi.

B ayant rapidement trouvé un nouvel emploi, les soucis qu'il a dû se faire pour son avenir ont été peu importants.

Eu égard à l'atteinte portée à sa dignité de travailleur et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré, la Cour estime que le montant de 2000 euros est surfait et qu'il y a lieu de le réduire à 1.000 euros.

Il y a partant lieu de réformer en ce sens le jugement entrepris.

- **<u>L'indemnité compensatoire de préavis</u>**

L'indemnité compensatoire de préavis n'ayant pas fait l'objet d'une contestation précise, c'est à juste titre que le tribunal du travail a fait droit à cette demande pour le montant réclamé de 5.189,52 euros correspondant à deux mois de salaire.

Il y a partant lieu de confirmer encore le jugement entrepris sur ce point.

A conclut encore à la condamnation de B à lui payer le montant de 2.000 euros à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire.

Cette demande est à abjuger au vu de l'issue du litige.

A demande finalement l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue du litige, A n'établit pas l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, de sorte que cette demande n'est pas fondée.

**PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

Reçoit l'appel ;

Le dit partiellement fondé,

**Par réformation :**

Dit la demande du chef de préjudice moral fondée pour le montant de 1.000 euros ;

Dit la demande du chef de préjudice matériel, préjudice moral et indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant total de (6.612,95 + 1000+ 5.189,52=) 12.802,47 euros ;

Partant condamne la société A s.à r.l. à payer à B la somme de 12.802,47 euros avec les intérêts légaux à partir du 21 octobre 2010, jour de la demande en justice jusqu'à solde ;

Confirme le jugement entrepris pour le surplus;

Dit non fondée la demande en dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire ;

Dit non fondée la demande de A s.à r.l. sur base de l'article 240 du NCPC ;

Déclare le jugement commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi ;

Fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour ¾ à A s.à r.l. et pour ¼ à B avec distraction des dépens de l'instance d'appel au profit de Maître Georges PIERRET, de Maître Cathy ARENDT et de Maître Mathias PONCIN qui la demandent affirmant en avoir fait l'avance.