Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du seize octobre deux mille quatorze.

Numéro 39912 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, premier 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 suppléant Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 26 avril 2013,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Romain LANCIA, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à F-(…),

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

appelant par incident,

comparant par Maître Joë LEMMER, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 14 janvier 2014.

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

Engagé le 11 août 2008 par la société A s.à r.l. en tant que « chauffeur-receveur-mécanicien d'autobus », B a été licencié en date du 14 mai 2008 avec un préavis allant du 15 mai 2008 au 15 juillet 2008.

Suivant lettre de motivation de la société A s.à r.l. du 6 juin 2008, il a été reproché à B un manquement à l'obligation d'entretien mécanique des véhicules.

Ce reproche a été fait en les termes suivants :
« En date du vendredi 18 avril, vous êtes rentré chez vous après 1h30 de travail car vous étiez malade, c'est donc moi qui ai dû continuer votre service avec votre véhicule – véhicule B0873 que vous conduisiez régulièrement depuis votre engagement dans notre société.
Malheureusement, en effectuant les vérifications visuelles que tout conducteur est tenu de réaliser chaque jour avant de rouler avec un véhicule, j'ai dû constater que le système de tension de la courroie de la pompe à eau était cassé près du bloc moteur ! Dans votre contrat de travail, il est clairement stipulé que votre fonction est de conduire et entretenir les autocars qui vous sont attribués + réalisation des entretiens mécaniques des véhicules de notre parc, vos compétences en mécanique ayant conclues votre embauche ».

Il lui a encore été reproché un refus de travail :
« En date du 8 mai dernier, pendant votre congé de maladie prolongé, vous m'avez téléphoné pour prendre connaissance de votre planning de la semaine suivante, du 12 au 18 mai 2008 alors que vous saviez depuis le 13 février 2008 (dates à laquelle les formulaires d'acceptation ou de refus dees congés vous ont été retournés) qu'un séjour à Lombarsijde réservé par un client important devait être réalisé par vos soins. Lorsque je vous ai dit que vous deviez réaliser ce séjour comme prévu car je n'avais personne d'autre pour le faire, vous m'avez clairement répondu vouloir réprendre le travail à condition de ne pas réaliser ce séjour, ce que je considère comme un refus de travail car j'ai dû vous mettre en congés payés et réaliser moi-même ce séjour. »

Il a été finalement reproché à B, par renvoi à la lettre de licenciement, d'avoir causé trois accidents endéans un court laps de temps, à savoir le 25 février 2008, le 21 mars 2008 et le 10 avril 2008, faits sanctionnés par avertissement écrit du 11 avril 2008.

Par requête déposée le 29 décembre 2008, B a fait convoquer la société A s.à r.l. devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour voir dire que le licenciement est abusif, pour s'entendre condamner à lui payer des dommages-intérêts du chef de préjudice matériel et moral et pour s'entendre condamner à lui payer 508,67 € du chef d'heures supplémentaires.

Par jugement du 21 mars 2013, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a déclaré le licenciement du 14 mai 2008 abusif et a alloué à B un montant de 1.250 € du chef de préjudice moral et un montant de 7.229,87 € du chef de préjudice matériel, ces montants avec les intérêts légaux à partir du 29 décembre 2008 jusqu'à solde. Le tribunal a encore alloué à B un montant de 242,37 € du chef d'heures supplémentaires, a déclaré non fondée la demande reconventionnelle de la société A s.à r.l. et a condamné cette dernière au paiement d'une indemnité de procédure de 500 € et aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier du 26 avril 2013, la société A s.à r.l. a régulièrement relevé appel du jugement du 21 mars 2013. Pour se voir décharger de toute condamnation, elle demande à la Cour de dire que c'est à tort que les juges de première instance ont considéré le licenciement comme étant abusif.

Il y a tout d'abord lieu de constater que B n'est pas fondé à se prévaloir de l'imprécision, valant absence de motivation, du grief relatif au manquement à l'obligation d'entretien mécanique des véhicules. En effet, le grief qui est à prendre en considération pour examiner le caractère abusif ou non du licenciement, est le grief tel qu'il est formulé dans la lettre de motivation du 6 juin 2001 et ce grief a été formulé d'une façon suffisamment précise, peu importe que par la suite la société A s.à r.l. ait pu faire donner des explications contradictoires par rapport à ce grief.

En ce qui concerne le grief d'un manquement à l'obligation d'entretien mécanique des véhicules, le tribunal a dit que la société A s.à r.l. n'a ni prouvé, ni offert en preuve que B a conduit l'autobus immatriculé B0873 en date du 18 avril 2008. Pour être complet, le tribunal a ajouté qu'il n'est pas à exclure que le défaut ne soit apparu qu'en cours de la matinée du 18 avril 2008. En instance d'appel, la société A s.à r.l. se prévaut des pièces versées et formule une offre de preuve par témoins.

B conteste avoir conduit le véhicule B0873 le 18 avril 2008. Il explique avoir contrôlé ce véhicule le 17 avril 2008 au matin, l'avoir amené au garage pour y effectuer une peinture et avoir laissé le véhicule sur la fosse le 17 et 18 avril 2008. Selon lui, il n'avait pas à contrôler le véhicule B0873 le 18 avril 2008 puisqu'un véhicule ST3007 lui avait été attribué l'après-midi du 17 avril 2008 pour être utilisé le 18 avril 2008. Il soutient en outre qu'il n'est pas à exclure que le problème au véhicule, objet du grief de la société A s.à r.l., ne fût apparu qu'au cours de la matinée du 18 avril 2008 alors qu'il n'était pas en charge du véhicule.

Dans son acte d'appel, la société A s.à r.l. admet que le 17 avril 2008 B est venu effectuer des travaux sur le bus B0873 lui attribué pour la période du 14 au 20 avril 2008 et que le 18 avril 2008, lorsque B a voulu prendre son service, il a informé l'employeur que le bus B0873 ne pouvait rouler et il lui fut affectué le bus ST3007 pour la journée du 18 avril 2008.

La version des faits de l'acte d'appel diffère de celle ayant fait l'objet de la lettre de motivation.

Or, seule la version des faits indiquée dans la lettre de motivation peut être retenue comme motif de licenciement.

Ce motif exige la preuve que B ait utilisé le véhicule B0873 le 18 avril 2008 et – compte tenu de la contestation de B relative au moment d'apparition de la déficience – que la déficience fût décelable pour B pour avoir déjà existé à un moment où il avait la maîtrise du véhicule.

L'offre de preuve par témoins *« qu'en date du 18 avril 2008 sans préjudice quant à une date plus exacte vers 8h30 du matin, Mme D a été informée par M. C que le bus immatriculé B0873 lequel était affecté à B avait un problème de courroie de la pompe à eau,*
que M. C qui a repris la relève de B sur sa tournée a pu constater lors de la reprise du bus en effectuant les vérifications d'usage que la courroie près de la pompe à eau était cassée,
qu'en tout état de cause, c'est bien en date du 18 avril 2008 que l'employeur a eu connaissance pour la première fois du problème mécanique rencontré par le bus immatriculé B0873 qui était affecté à B » n'est pas rédigée en des termes tels que cette preuve en ressorte.

L'offre de preuve est par conséquent irrecevable.

Cette preuve ne ressort pas non plus des pièces versées en cause.

Le grief du manquement à l'obligation d'entretien n'est dès lors pas établi.

En ce qui concerne le grief du refus d'ordre, le tribunal du travail a dans son jugement du 21 mars 2013 retenu que :
« B avait introduit une demande de congés en date du 13 février 2008 pour la période allant du 12 mai 2008 au 18 mai 2008 et que cette demande lui a été refusée au motif qu'il était de service pour effectuer le voyage à Lombardsijde durant la semaine de Pentecôte. »

Pour dénier tout fondement au grief du refus d'ordre, le tribunal du travail a motivé sa décision en les termes suivants :

« A supposer établi, pour les besoins de la discussion, que B ait effectivement en date du 8 mai 2008 refusé d'accomplir le voyage à Lombardsijde, ce refus de travail n'a pas, aux yeux de l'employeur, revêtu la gravité d'un motif justifiant un licenciement avec préavis puisque l'employeur a, en réaction à ce refus, enfin accordé à B le congé payé tant sollicité qu'il lui avait antérieurement refusé, tel qu'il ressort sans contestation possible du tableau « Roulement vacances semaine 20/2008 » produit en cause. »

La société A s.à r.l. fait valoir que B a fait du chantage à son égard en la menaçant de se mettre, à la fin de son congé de maladie, à nouveau en congé de maladie s'il était obligé de faire le voyage en Belgique.

Elle explique que le fait d'avoir placé B en congé de récréation du 12 au 18 mai 2008 ne saurait être interprété comme acquiescement aux agissements de B en date du 8 mai 2008, dès lors que pour éviter la présentation d'un nouveau certificat de maladie rendant impossible un licenciement elle n'avait d'autre choix que cette mise en congé.

Elle estime dès lors que c'est à tort que les juges de première instance n'ont pas admis qu'il y a eu refus de travail fautif dans le chef de B.

B conteste qu'il y ait eu refus de travail dans son chef. Il prétend qu'il a téléphoné le 8 mai 2008 à son employeur pour lui faire savoir qu'il entend reprendre son travail à l'issue de son congé de maladie, mais que son employeur jugeant qu'il n'était pas encore apte pour faire le voyage en Belgique, a décidé de le mettre en congé de récréation.

La société A s.à r.l. offre en preuve :
« que B le 8 mai 2008, sans préjudice quant à une date plus exacte, a au cours de son entretien téléphonique avec Mme D affirmé refuser vouloir travailler le week-end de la pentecôte pour le voyage à Lombardsijde ;
que ce refus de travail a été réaffirmé le même matin à M. C par voie téléphonique le 8 mai 2008 ;
que B a affirmé avoir des problèmes d'ordre psychologique l'empêchant de rouler les bus et de s'occuper des clients correctement. »

Les circonstances de l'intervention de B en date du 8 mai 2008, telles que décrites par la société A s.à r.l. elle-même dans son offre de preuve, ne permettent pas, à les supposer établis, de conclure à l'existence d'un chantage. En effet, la société A s.à r.l. allègue que B a entendu justifier son refus de travailler par des problèmes

psychologiques, problèmes qui sont susceptibles de légitimer un refus de déplacement stressant de plusieurs jours à l'étranger.

L'offre de preuve relative au refus d'ordre est partant à déclarer irrecevable.

C'est à juste titre que les premiers juges ont admis que la société A s.à r.l., par le fait d'accorder à B, le congé jusque là refusé, a reconnu que les agissements de B en date du 8 mai 2008 n'ont pas revêtu la gravité d'un motif justifiant un licenciement avec préavis.

Pour ce qui est du reproche d'avoir causé trois accidents endéans un court laps de temps, faits sanctionnés par un avertissement écrit, le tribunal a dit qu'une faute sanctionnée par un avertissement ne peut être invoquée par l'employeur pour justifier un licenciement à moins que le salarié ne se soit rendu coupable d'un fait nouveau, non couvert par un avertissement, qui est suffisamment grave pour faire revivre les anciens griefs et constituer, ensemble avec ceux-ci, un motif réel et sérieux de licenciement et qu'en l'espèce il n'y a pas de fait nouveau suffisamment grave pour faire revivre les faits antérieurement sanctionnés par un avertissement.

La société appelante A s.à r.l. fait valoir que le fait par l'employeur de découvrir la déficience du véhicule constitue un fait nouveau faisant revivre les faits anciens couverts par un avertissement.

Comme ni le grief de la non-découverte de la déficience au véhicule, ni le grief du refus de travail ne valent faute grave, il n'y a pas de faits nouveaux faisant revivre le reproche d'avoir causé les trois accidents santionnés par un avertissement.

Puisqu'il résulte des développements qui précèdent que le licenciement avec préavis du 14 mai 2008 n'a pas à sa base des motifs réels et sérieux, le licenciement est bien, comme l'ont dit les juges de première instance, un licenciement abusif.

La société A s.à r.l. soutient que c'est à tort que B s'est vu allouer 1.250 € du chef de préjudice moral.

B, relevant appel incident, réclame 7.000 € du chef de préjudice moral.
Pour justifier le montant du préjudice moral, B se prévaut des pressions morales de son employeur exercées sur lui pendant la durée des relations de travail. Tout comme les premiers juges, la Cour écarte les développements de B relatifs à ces pressions dès lors que l'article L.124-12.(1) du code du travail, invoqué, tend uniquement à la réparation du préjudice moral qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement abusif, par opposition au préjudice moral, non invoqué, né pendant les relations de travail.

Superfétatoirement, il y a lieu de remarquer qu'il ne ressort pas du certificat de maladie du 1er décembre 2008, attestant une incapacité de travail jusqu'au 15 juillet 2008, qu'antérieurement au licenciement il y ait eu état dépressif causé par l'attitude de l'employeur et que le licenciement aît accentué postérieurement au licenciement un tel état dépressif.

Compte tenu des circonstances du licenciement, de la durée des relations de travail, de l'inquiétude créée par le fait de perdre son emploi à l'âge de 47 ans, le montant de 1.250 € alloué en première instance pour réparer le préjudice moral paraît adéquat.

La société A s.à r.l. soutient que c'est également à tort que B s'est vu allouer un montant de 7.229,87 € du chef de préjudice matériel dès lors qu'il a attendu jusqu'au mois d'octobre 2008 pour rechercher un nouvel emploi.

B, relevant appel incident, demande que la période de référence soit fixée à quinze mois et qu'un montant de 16.688 € lui soit alloué à titre de préjudice matériel.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire dans le mesure du possible son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi.

En principe, la simple inscription comme demandeur d'emploi ne le dispense pas de prendre des initiatives personnelles pour rechercher un emploi.

Etant donné que B a attendu jusqu'à la fin du mois d'octobre 2008 avant d'entamer des recherches personnelles pour trouver un nouvel emploi, les pertes de salaires postérieures au licenciement se trouvent en relation causale directe avec son inactivité et ne se trouvent plus en relation causale directe avec le licenciement abusif.

La demande de B en réparation de son préjudice matériel n'est par conséquent pas fondée.

Le tribunal a alloué à B pour 13 heures et 49 minutes de travail prestées au mois d'avril 2008 au-delà de la durée de travail normale un montant de 13 + 40/60 x 17,542 = 242,37 €.

La société A s.à r.l. admet qu'il a eu au mois d'avril 2008 prestation d'heures de travail au-delà de l'horaire normal. Elle prétend que ces heures auraient dû être récupérées, qu'elles n'ont pas pu être récupérées en raison de la maladie de B et qu'elles ont été payées pour le montant de 195,87 €.

B, appelant sur incident, prétend que la partie adverse lui reste redevable de 7 heures et 16 minutes pour le mois de mars 2008 et de 14 heures et 53 minutes pour le mois d'avril 2008.

La charge de la preuve des heures de travail prestées au-delà de l'horaire normal incombe au demandeur B.

La réalité des heures de travail prestées en trop au mois de mars n'est pas établie.

Par contre la réalité des heures de travail prestées en trop au mois d'avril est établie, la société A s.à r.l. admettant 190 heures et 53 minutes de travail dont 173 ont été payées.

B est donc à fondé à dire qu'il a presté 14 heures et 53 minutes au mois d'avril 2008.

Le montant devant lui revenir s'élève partant à 14 + 53/60 x 17,54 = 261,05 €, la preuve n'ayant pas été rapportée qu'il y ait eu paiement de ces heures, le montant de 195,87 € ayant été payé du chef d'heures de repos non récupérées et non du chef d'heures de travail supplémentaires.

La société A s.à r.l. a réclamé en première instance reconventionnellement la condamnation de B au paiement du montant de 190 € qu'elle a affirmé avoir dépensé en réparation de l'autobus en faisant valoir que le préjudice serait dû à la faute de B qui n'aurait pas procédé aux vérifications d'usage avant l'utilisation de l'autobus.

Le tribunal a déclaré non fondée la demande au motif que la société A s.à r.l. est restée en défaut de rapporter la preuve dans le chef de B de la faute exigée par l'article L.121-9 du code du travail qui prévoit que *« l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par des actes volontaires ou par sa négligence grave ».*

La société A s.à r.l. soutient qu'il y a eu négligence grave au sens de l'article L.121-9 du code du travail dans le chef de B.

Elle explique que si B avait effectué les vérifications d'usage avant la prise de son poste il aurait pu constater le problème au niveau de la courroie et aurait ainsi pu éviter les frais de réparation.

Aurait-il même été possible d'éviter le dommage par un contrôle à un moment donné, il n'en resterait pas moins qu'un oubli de procéder à un contrôle est à considérer, en l'absence de toute faute particulièrement grossière, comme négligence simple.

Le tribunal a donc à bon droit déclaré la demande reconventionnelle non fondée.

Il paraît équitable que B s'est vu allouer une indemnité de procédure pour la première instance et que la société A s.à r.l. s'est vu refuser une indemnité de procédure pour la première instance.

Il paraît par contre équitable de laisser les frais irrépétibles de l'instance à chacune des parties.

Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que les appels principal et incident sont partiellement fondés.

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,

déclare les appels principal et incident recevables,

déclare irrecevable l'offre de preuve de la société A s.à r.l.,

déclare les appels principal et incident partiellement fondés,

réformant :

- déclare la demande de B en réparation de son préjudice matériel non fondée,
- condamne la société A s.à r.l. à payer à B du chef de préjudice moral un montant de 1.250 € avec les intérêts au taux légal à partir du 29 décembre 2008 jusqu'à solde,
- déclare la demande de B en paiement d'heures supplémentaires fondée pour un montant de 261,05 €,
- condamne la société A s.à r.l. à payer à B la somme de 261,05 €,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

déboute les parties de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose pour moitié à charge de B et pour moitié à charge de la société A s.à r.l..