

Arrêt N° 33/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du neuf mars deux mille dix-sept.

Numéro 42910 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

la société anonyme S1 S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Yves TAPPELLA de Luxembourg du 17 août 2015,

intimée par incident,

comparant par Maître James JUNKER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

A, demeurant à F-(...),

intimé aux fins du susdit exploit TAPPELLA,

appelant par incident,

comparant par Maître Stéphane SANTER, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 24 janvier 2017.

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

Aux services de la société anonyme S1 S.A. depuis le 20 octobre 2000 en qualité de chauffeur-routier, A fut, suite à un entretien préalable, licencié avec effet immédiat le 8 juillet 2013 pour faute grave dans son chef.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur reprocha à A les agissements suivants :

- d'avoir les 18 et 19 juin 2013 violé les règles essentielles de sécurité en ne respectant pas la durée du repos journalier imposé par le règlement CEE 561/2006;
- de n'avoir pas respecté le 19 juin 2013 les consignes de sécurité en omettant de mettre son baudrier auprès du client, la société S2;
- de s'être présenté en short chez le client S2, partant dans une tenue non adaptée et susceptible de porter atteinte à l'image de l'entreprise et
- d'avoir enregistré les conversations téléphoniques qu'il a eues avec les différents interlocuteurs de la société et d'avoir pris en photographie les messages, consignes et ordres de transport réceptionnés via l'ordinateur de bord, sans l'accord préalable des intéressés, respectivement de son employeur.

Par requête du 29 janvier 2014, A fit convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour l'entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, différents montants indemnitaires. Il demanda également le remboursement de frais de formation et le paiement d'arriérés de salaires pour heures supplémentaires prestées, heures de nuit prestées, heures prestées le week-end de jour et heures prestées les jours fériés de jour. Il demanda encore à voir enjoindre à son ancien employeur de lui fournir l'ensemble des documents prévus par l'article 23 de la Convention collective de travail pour le secteur des transports et de la logistique. Il formula en ordre subsidiaire une offre de preuve par voie d'expertise afin d'établir le bien-fondé de sa demande. Il demanda finalement une indemnité de procédure de 3.500 euros.

Il contesta tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs de son licenciement. Il fit notamment valoir qu'il n'a fait que se conformer aux instructions de son employeur, alors qu'il avait le 19 juin 2013, à 8.00 heures, rendez-vous avec le formateur de son employeur. Même s'il n'avait pas porté le baudrier au moment de la remise des documents, il l'aurait porté lors du déchargement du camion. Il contesta encore que le fait de porter un short trois

quarts puisse porter atteinte à l'image de son employeur. Il soutint enfin qu'B était au courant des enregistrements et que l'employeur ne rapportait pas la preuve de la prise des photographies des messages Transics.

La société S1, au contraire, estima que les faits reprochés à A étaient, dans leur ensemble, mais également chacun pris isolément, d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Elle fit notamment valoir qu'elle n'a jamais ordonné ou même demandé à A de ne pas respecter le temps de repos lui imposé. Au contraire, ce dernier aurait déjà fait l'objet de cinq avertissements, dont un avertissement verbal le jour de l'entretien préalable.

Pour établir la matérialité des faits, la société S1 versa, outre une contravention du 14 février 2011, différentes photographies et une attestation testimoniale de T1, formateur au sein de l'entreprise, décrivant les remontrances et observations du formateur au sujet du comportement du salarié. Elle formula en ordre subsidiaire une offre de preuve par la voie testimoniale tendant à établir tant la matérialité que la gravité des faits reprochés à A.

Par jugement du 9 juillet 2015, le tribunal d'Esch-sur-Alzette a :

- déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 8 juillet 2013;
 - dit fondée la demande de A en paiement d'une indemnité de préavis pour le montant réclamé de 16.121,70 euros;
 - dit fondée la demande de A en paiement d'une indemnité de départ pour le montant réclamé de 5.373,90 euros;
 - dit fondée la demande de A en indemnisation du préjudice moral lui accru en raison du licenciement abusif pour le montant de 4.000 euros;
 - dit non fondée la demande de A en indemnisation du préjudice matériel lui accru en raison du licenciement abusif;
- partant;
- condamné la société S1 à payer à A le montant de $(16.121,70 + 5.373,90 + 4.000 =)$ 25.495,60 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 29 janvier 2014, date de la demande en justice, jusqu'à solde;
 - dit non fondée la demande de A en remboursement des frais d'une formation continue;
 - déclaré prescrits les arriérés de salaires réclamés au titre des heures supplémentaires prestées, d'heures de nuit prestées et d'heures prestées les dimanches et jours fériés de jour antérieurs au 29 janvier 2011;
 - condamné la société S1 à remettre à A au plus tard dans les quinze jours qui suivent la notification du présent jugement une version imprimée du registre des temps de travail ainsi que des feuilles d'enregistrement et des données téléchargées à partir de

l'unité embarquée ou de la carte conducteur pour la période allant du 29 janvier 2011 au 8 juillet 2013 sous peine d'une astreinte de 200 euros par jour de retard;

- dit que cette condamnation à une astreinte cessera tout effet au-delà de la somme totale de 5.000 euros;

avant tout autre progrès en cause :

- nommé consultant Monsieur Jacques SASSEL,

avec la mission de concilier les parties si faire se peut sinon, dans un rapport écrit et motivé,

« de déterminer et de chiffrer, dans un rapport écrit et motivé, sur base des données de la carte-chauffeur de A (ou de l'unité embarquée), des disques tachygraphiques, des feuilles de route et des fiches de salaire de A et de toutes autres pièces à produire, le cas échéant, par les parties,

- 1) le nombre d'heures supplémentaires et d'heures de nuit, de dimanche et de jours fériés prestées par A au cours de la période du 29 janvier 2011 au 8 juillet 2013 et de calculer les arriérés de salaire dus, s'il y a lieu, de ce chef au requérant, en tenant compte des dispositions de la convention collective pour les chauffeurs professionnels de marchandises par route*
- 2) de dresser le décompte entre parties et plus particulièrement le solde devant revenir de ces chefs à A. »*

et a réservé pour le surplus les demandes de A en paiement d'arriérés de salaires et les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du NCPC.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a constaté que les motifs du licenciement, à part le dernier motif, répondaient à l'exigence de précision légale.

En ce qui concerne le premier motif du licenciement, le tribunal a relevé que face aux contestations de l'employeur, il aurait appartenu à A de rapporter la preuve que c'était à la demande de son employeur qu'il avait repris la route avant d'avoir accompli la pause légalement imposée. Au vu cependant du fait que seulement un des avertissements, à savoir celui dont C fait état, avait trait à des faits de non-respect des heures de conduite, le tribunal estima que ce motif n'était pas suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

En ce qui concerne le deuxième motif du licenciement, le tribunal a relevé que si l'employeur a prescrit, dans le contrat de travail une tenue correcte, il n'a cependant pas précisé en quoi consistait une telle tenue, ni fixé de directives précises à cet égard, ni non plus, conformément aux prescriptions de la Convention collective, mis à disposition de son salarié la tenue de travail qu'il entendait lui imposer, ni établi en quoi la tenue portée par le salarié, certes estivale, n'était pas adaptée à la nature de sa tâche ou de nature à porter atteinte à sa sécurité, de sorte que ce motif n'était pas non plus suffisamment grave pour justifier son licenciement.

En ce qui concerne le troisième motif du licenciement, le tribunal a encore relevé que le grief unique du non-respect des règles de sécurité consistant dans le fait d'accéder chez un client par une rampe où le port d'un baudrier est recommandé, sinon prescrit, sans porter ledit baudrier, ne saurait constituer un motif suffisamment grave pour justifier un licenciement.

Quant à l'indemnisation, le tribunal a fait droit à la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de six mois de salaires, d'une indemnité de départ de deux mois de salaires, et d'un dommage moral de 4.000 euros. Il a, par contre, estimé que A ne fournit pas de décompte quant aux indemnités de chômage perçues en France et n'établit pas avoir activement recherché un nouvel emploi dès la fin du contrat de travail en ne commençant ses recherches qu'en décembre 2014, respectivement au courant de l'année 2015, soit environ un an et demi après son licenciement et sans fournir de plus amples renseignements sur cette période d'inactivité prolongée.

Le tribunal a encore débouté A de sa demande en remboursement des frais de formation continue à partir du 8 juillet 2013 au motif qu'à ce moment il ne faisait plus partie des effectifs de la société.

En ce qui concerne les arriérés de salaire, le tribunal constata d'abord la prescription des salaires du 9 juillet 2010 jusqu'au 29 janvier 2011. Il releva ensuite que le défaut de contestation des fiches de salaire était sans pertinence et qu'au vu de la carte de conducteur des heures de travail prestées versée en cause, ensemble les fiches de salaire et les explications fournies, les prétentions du requérant n'étaient pas manifestement dénuées de tout fondement, de sorte qu'il a, avant tout autre progrès en cause, nommé un consultant pour vérifier le bien-fondé de cette demande. Faute par la société S1 d'avoir communiqué, à la suite du référé, l'ensemble des documents visés par l'article 23 de la Convention collective, le tribunal lui a enjoint, sous peine d'astreinte, de fournir à A les documents manquants.

De ce jugement la société S1 a régulièrement relevé appel suivant exploit d'huissier du 17 août 2015.

L'appelante conclut, par réformation, à:

- voir déclarer le licenciement intervenu le 8 juillet 2013 régulier en la forme et justifié quant au fond, partant :
- voir débouter A de toutes ses prétentions y relatives formulées en première instance,
- à titre subsidiaire, voir admettre l'appelante à prouver par toutes voies de droit et notamment par l'audition de quatre témoins la matérialité des faits à la base du licenciement,

- à titre encore plus subsidiaire, et pour autant que le licenciement serait retenu comme étant abusif, confirmer le jugement entrepris en ce qu'aucun montant au titre du préjudice matériel n'a été alloué à A,
- toujours à titre subsidiaire, ramener le montant du dommage moral à 1.000 euros, sinon à de plus justes proportions,
- voir donner acte à l'appelante que toutes les heures prestées par l'intimé ont été rémunérées par l'appelante au tarif applicable en vigueur selon la convention collective transports et logistique,
- partant, voir débouter l'intimé de sa demande en paiement des heures supplémentaires, des heures de nuit, des heures de jour le dimanche et des heures de jour les jours fériés concernant la période non prescrite du 29 janvier 2011 au 8 juillet 2013,
- voir donner acte à l'appelante qu'elle a d'ores et déjà répondu à l'obligation prescrite par l'article 23, point 2, de la Convention transports et logistiques,
- partant réformer le jugement entrepris sur ce point et voir débouter l'intimé de sa demande visant à se voir communiquer les documents visés par l'article 23, point 2, sous peine d'astreinte,
- à titre encore plus subsidiaire, et pour le surplus, voir donner acte à l'appelante qu'elle se rapporte à la sagesse de la Cour quant à la décision des premiers juges ayant fait droit à la demande adverse de voir nommer un expert afin de dresser un décompte entre parties.

Elle demande également une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

A interjetée appel incident du jugement en ce que les premiers juges n'ont pas fait droit à sa demande en indemnisation de son préjudice matériel, évalué à 15.482,83 euros et en ce qu'ils ont fixé son préjudice moral seulement à 4.000 euros.

Il conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 4.000 euros.

- **Quant à la précision du quatrième motif du licenciement :**

L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir estimé que le quatrième motif à la base du licenciement n'est pas suffisamment précis. Elle fait valoir qu'elle ne reproche pas à A d'avoir enregistré des conversations avec telle ou telle personne, mais que c'est le principe même qui est en cause, de sorte que des précisions supplémentaires n'ajouteraient rien au reproche. En outre, ce serait par le salarié lui-même qu'elle a eu connaissance de ces faits, alors qu'il avait notamment déclaré le 19 juin 2013 à T1 et à D qu'il enregistrerait les conversations téléphoniques qu'il

avait eues avec les différents interlocuteurs de la société et qu'il prenait en photos les messages échangés avec son exploitant via l'ordinateur de bord.

A maintient sa contestation au motif que l'employeur n'a pas formulé de faits concrets enregistrés, et pas non plus indiqué de faits situés dans le temps.

Il résulte de la lettre licenciement que la société S1 reproche à son salarié d'avoir enregistré des conversations qu'il a eues avec les différents interlocuteurs de la société, sans avoir eu leur accord préalable. Elle lui reproche également d'avoir photographié les messages, consignes et ordres de transports réceptionnés via l'ordinateur de bord, sans l'accord préalable de son employeur.

Même si la société S1 a appris ces agissements par A lui-même, il n'en demeure pas moins qu'il s'avère impossible d'apprécier le bien-fondé et la gravité des griefs faits à son salarié, respectivement leur caractère fallacieux, sans connaître les circonstances de temps et de lieu des faits en cause, l'offre de preuve formulée par l'appelante n'étant d'ailleurs pas davantage circonstanciée.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a d'ores et déjà rejeté le quatrième motif du licenciement en raison de son caractère imprécis.

- Quant au caractère réel et sérieux des trois premiers motifs du licenciement :

- La violation du repos journalier :

La société S1 fait valoir que la violation des dispositions relatives au temps de repos journalier contenues dans le règlement CE no 561/2006 du 15 mars 2006 entraîne la responsabilité de l'employeur qui, à ce titre, encourt des sanctions pénales, ce dont A aurait été averti.

A, en revanche, conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que les premiers juges ont estimé que la violation des dispositions relatives au temps de repos entre le 18 et le 19 juin 2014 ne constitue pas une faute suffisamment grave justifiant un licenciement avec effet immédiat. Il explique qu'il a été dans le dilemme soit de se reposer soit d'être présent au rendez-vous à 8.00 heures du matin avec le formateur T1 et que, conformément au message reçu, il a dû reprendre le volant, étant donné qu'il n'a pas pu rester au parking de l'usine où il venait de faire une livraison. Il s'y ajouterait que, contrairement à ses dires, l'employeur n'a pas en l'occurrence encouru de sanctions pénales et que dans le passé, d'autres chauffeurs n'ont pas non plus respecté le temps de repos pour effectuer la livraison à temps chez un client.

S'il résulte de l'attestation testimoniale de C et de l'avertissement taxé du 14 février 2011, qu'à l'époque, A avait déjà été verbalisé pour n'avoir pas respecté le temps de repos journalier, il n'en demeure pas moins qu'en l'espèce, le fait par A d'avoir décidé de rentrer, sans avoir pris préalablement des instructions auprès de son employeur et tout en sachant qu'il allait dès lors nécessairement enfreindre la réglementation concernant le temps de repos journalier, ne constitue cependant pas une faute suffisamment grave pour justifier le congédiement immédiat de A. Il s'y ajoute qu'en l'espèce l'agissement fautif du salarié n'a pas causé de préjudice à son employeur.

Il y a partant lieu, et sans qu'il n'y ait lieu de procéder à une mesure d'instruction complémentaire, de confirmer sur ce point le jugement entrepris.

- Le non-port du baudrier chez un client important « S2 ».

La société S1 fait encore valoir que A avait gravement violé les protocoles de sécurité lorsqu'il s'était rendu chez le client S2 le 19 juin 2013 et qu'il n'a pas porté le baudrier jaune, alors même que son formateur de sécurité T1, présent sur les lieux, lui en avait fait la remarque.

L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir à tort considéré que la version des faits de A - suivant laquelle même s'il n'avait pas porté le baudrier en arrivant sur le site du client, il l'avait pourtant porté lors des manœuvres du déchargement -, n'est pas contredite par les déclarations de T1 et des photographies versées en cause. Ce faisant les premiers juges auraient opéré à tort un renversement de la charge de la preuve.

En se prévalant de l'attestation testimoniale de T1 et des photographies versées en cause, l'appelante est d'avis qu'elle a rapporté la preuve que A n'a pas respecté les consignes de sécurité en ce qu'il n'a pas porté le baudrier chez le client S2 le 19 juin 2013 et qu'il n'a même pas revêtu le baudrier lorsque T1 lui en a fait la remarque. A resterait, par ailleurs, en défaut de rapporter la preuve contraire.

A résiste en faisant valoir que l'employeur ne prouve aucunement qu'il l'avait informé des consignes à respecter et que l'attestation testimoniale de T1 ne précise pas davantage quand il lui aurait fait des remarques. Il affirme qu'il a porté le baudrier en vue de décharger le camion et qu'il n'a pas mis en cause la sécurité puisqu'il a porté le baudrier lorsqu'il se trouvait sur le quai pour desserrer des bobines. Contrairement aux dires de l'appelante, il n'appartiendrait pas au salarié de rapporter une quelconque preuve contraire, mais à l'employeur de prouver la réalité et le sérieux de ses allégations.

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve des faits gisant à la base de son licenciement et au salarié, s'il les conteste, d'en rapporter la preuve contraire.

Force est de constater que l'attestation testimoniale de T1 est très vague quant au déroulement des faits le 19 juin 2013 auprès du client S2, l'auteur de l'attestation testimoniale se limitant à relater « *J'ai constaté que Monsieur A ne respectait pas les consignes de sécurité, ce en dépit de remarques. Je me souviens que nous nous sommes rendus chez la société S2 chez qui il a omis de porter le baudrier* ».

Les observations de T1 quant au non-respect par A des consignes de sécurité et quant aux remarques qu'il lui a faites sont formulées de façon trop générale pour pouvoir en tirer des conséquences quant au prétendu agissement fautif du salarié, notamment au moment du déchargement de la marchandise chez le client S2.

L'offre de preuve par la voie testimoniale n'est pas plus précise quant au déroulement des faits.

S'il appert des photos versées en cause que A a, à ce moment, œuvré à côté d'un chariot en mouvement et qu'il a escaladé la rampe d'accès sans porter de baudrier, ce malgré l'existence d'un panneau bleu indiquant l'obligation de porter un baudrier, ce fait unique de non-respect des règles de sécurité ne saurait cependant constituer un motif suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

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

- La tenue non adaptée :

La société S1 fait encore grief aux premiers juges de ne pas avoir retenu le grief tiré de la tenue non adaptée, nonobstant la clause du contrat de travail prévoyant que « *le salarié s'engage à porter une tenue correcte et à se comporter avec prévenance durant toute son occupation au service de l'employeur* ». Elle leur reproche encore d'avoir considéré que l'article 7 de la Convention collective de travail ne s'impose pas en l'espèce.

Elle soutient qu'il appartient à tout salarié d'avoir une présentation correcte, mais que tel n'était pas le cas pour A lorsqu'il se présenta le 19 juin 2013 chez un de ses plus importants clients, S2, en short et en t-shirt « *informe* » et que l'aspect négligé d'un salarié porte nécessairement atteinte à l'image de marque de l'entreprise S1. En outre, le fait pour le salarié de garder les jambes nues durant le chargement et/ou le déchargement d'une remorque aurait augmenté le risque de se blesser.

A conteste sa prétendue tenue non adaptée le 19 juin 2013 auprès du client S2. Il fait valoir que la société S1 n'établit pas en quoi le port d'un short constitue pour un chauffeur routier une tenue « *négligée* ». Il est encore d'avis qu'il n'a pas porté atteinte à l'image de la société en ayant porté un short au mois de juin avec une température de 30 degrés et qu'il n'a qu'un contact limité avec la clientèle étant donné qu'il n'est pas délégué commercial.

C'est à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont relevé qu'il aurait appartenu à la société S1 de mettre à disposition de son salarié la tenue de travail qu'elle entendait lui imposer et qu'elle n'établit pas en quoi la tenue portée par A le 19 juin 2012, certes estivale, n'était pas adaptée à la tâche à accomplir et était de nature à porter atteinte à sa sécurité.

Il y a partant lieu, et sans qu'il n'y ait lieu de procéder à une mesure d'instruction complémentaire, de confirmer encore le jugement entrepris en ce qu'il a retenu que, même s'il est établi que A portait un short le 19 juin 2013, ce grief ne constitue ni une faute, ni un motif suffisamment grave de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

- L'accumulation des fautes commises par A :

La société S1 fait encore valoir que pour autant que la Cour viendrait à considérer que les motifs ne sont pas suffisamment graves individuellement pour constituer un motif réel et sérieux de licenciement avec effet immédiat, il conviendrait de retenir que la multiplicité des erreurs accumulées sur une courte période constitue un motif suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Selon l'appelante, les motifs à la base du licenciement de A sont sérieux, étant donné qu'ils constituent des atteintes à la sécurité emportant la responsabilité de l'employeur et une atteinte à l'image de l'entreprise. Il s'y ajouterait qu'au moment de son licenciement, A avait déjà fait l'objet de quatre avertissements, soit le 22 janvier 2002, le 10 décembre 2003, le 6 octobre 2006 et le 7 janvier 2010 et qu'il avait déjà été convoqué à deux entretiens préalables le 26 avril 2010 et le 29 janvier 2012. Elle se réfère finalement à la définition de la faute grave telle que prévue par l'article 4.2 de la Convention collective.

A, au contraire, soutient que le licenciement est manifestement abusif alors que les faits lui reprochés ne constituent, même pris ensemble, pas une faute grave et que son licenciement est à apprécier dans le contexte de la concurrence internationale à laquelle est exposée la société S1 et à laquelle elle fait face en licenciant à tour de bras les chauffeurs engagés au Luxembourg, soit pour motifs économiques, soit pour prétendue faute personnelle, en raison des coûts salariaux quatre fois inférieurs

dans les pays de l'est. Ce serait également dans ce but que la société S1 aurait créé une importante plateforme logistique à X et le nombre des chauffeurs poids-lourds serait ainsi passé de 200 en 2009 à 120 en 2012 pour être réduit à 80 en 2013.

La Cour relève d'abord que si l'article 4.2 de la Convention collective énumère un certain nombre de cas qui sont de nature à constituer une faute grave dans le chef du salarié, il appartient cependant aux juges d'apprécier la gravité d'une faute ou d'un fait de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

Aux termes de l'article L.124-10 du Code du travail « *est considéré comme constituant un motif grave (...) 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 tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Or, s'il se dégage des pièces que dans le passé A avait déjà fait l'objet de quatre avertissements et de deux convocations à des entretiens préalables, il n'en demeure pas moins que les faits actuellement avérés se sont tous produits dans un laps de temps très court et sans effet dommageable pour l'entreprise, de sorte qu'ils ne sauraient être surestimés dans l'appréciation de la gravité du comportement fautif du salarié.

Il en découle qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il est venu à la conclusion que les comportements imputés à A ne constituent pas des fautes, respectivement pas des fautes suffisamment graves de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat après plus de douze ans de bons et loyaux services.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement avec effet immédiat de A abusif.

Il devient dès lors superfétatoire d'examiner encore le moyen tiré de l'incidence de la concurrence internationale sur le licenciement de A.

- **Quant à la demande en réparation des préjudices matériel et moral :**

La Cour constate d'abord que les montants alloués par les premiers juges à titre d'indemnité de préavis et d'indemnité de départ n'ont pas fait l'objet de contestations en instance d'appel, de sorte qu'il n'y a plus lieu d'y revenir. Le

jugement n'est pas non plus entrepris en ce que les premiers juges ont déclaré la demande de A en remboursement des frais d'une formation continue non fondée.

- Le préjudice matériel :

Tandis que A conclut, par réformation du jugement entrepris, à s'entendre faire droit à sa demande en indemnisation pour son préjudice matériel pour le montant total réclamé de 15.482,83 euros, la société S1 conclut à voir confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré cette demande non fondée.

À l'appui de son appel incident, A fait valoir qu'il se peut que sa farde assez mince de pièces se soit égarée en première instance, mais que sa nouvelle farde permet de constater que l'emploi auprès de la société chez S3 n'a duré que peu de temps, en l'occurrence de février 2014 à novembre 2014 et que l'inscription à Pôle Emploi n'est pas une inscription passive. Il soutient encore que pour trouver un nouvel emploi auprès de l'entreprise S3, il a nécessairement dû faire des recherches actives après son licenciement. Il demande dès lors à voir fixer la période de référence à douze mois.

La société S1 s'y oppose au motif que A n'apporte pas la preuve qu'il a fait des recherches et qu'il a fait tous les efforts nécessaires pour trouver le plus rapidement possible un emploi de remplacement, alors que ses premières missions intérim n'ont débuté qu'en février 2014, soit longtemps après son licenciement.

Ainsi que l'ont rappelé à juste titre les premiers juges, si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation de dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne peuvent prendre 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 emploi de remplacement. Comme il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire dans la mesure du possible son préjudice.

C'est partant sur cette période pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi que porte l'indemnisation.

En principe, la simple inscription comme chômeur, même si elle implique de la part du demandeur d'emploi de multiples contraintes, ne le dispense pas de prendre des

initiatives personnelles pour rechercher un emploi, une simple attitude passive à attendre des propositions lui paraissant acceptables ne suffisant pas à cet égard.

Le salarié doit notamment procéder immédiatement, après son licenciement, à la recherche d'un nouvel emploi.

Contrairement aux conclusions de A, il ne résulte pas des pièces versées en instance d'appel qu'il avait, dès son licenciement le 8 juillet 2013, commencé à faire des démarches réelles et effectives pour retrouver le plus rapidement possible un emploi. Il s'en dégage, au contraire, que A n'a commencé à rechercher et à répondre à des offres d'emploi qu'en janvier 2014, soit presque six mois après son licenciement.

Il en découle que c'est à bon droit, bien que pour des motifs partiellement différents, que les premiers juges ont déclaré sa demande en indemnisation du préjudice matériel non fondée.

- Le préjudice moral :

La société S1 critique le jugement entrepris en ce que les premiers juges ont alloué à A le montant de 4.000 euros en réparation du préjudice moral subi. Elle fait valoir que A, bénéficiant des allocations de chômage en France, n'apporte pas la preuve d'avoir activement recherché un nouvel emploi, ce qui laisserait supposer qu'il ne se souciait aucunement de son avenir professionnel.

A au contraire demande à se voir allouer un montant de 10.000 euros au motif qu'il a été au service de la société S1 pendant treize ans et qu'il a connu une longue période de soucis et de tracas en vue de trouver un autre emploi.

Au vu des circonstances dans lesquelles a eu lieu le licenciement avec effet immédiat de A, de son âge et de la longue durée de la relation de travail, la Cour estime que le montant de 4.000 euros tient adéquatement compte de l'atteinte portée à la dignité du salarié.

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

- Quant aux arriérés de salaires:

La société S1 réitère ses contestations au sujet des revendications salariales de A. Elle reproche aux premiers juges de ne pas avoir considéré l'absence de

contestations des fiches de salaire comme un indice de régularité des fiches de salaires.

Elle donne à considérer que A sollicite 1.000 heures supplémentaires de jour et 180 heures supplémentaires de nuit sans préciser autrement sa demande ou apporter un élément tangible permettant de motiver une telle demande, voir sans expliquer pourquoi il n'a jamais réclamé le paiement de ces suppléments.

Elle est également d'avis que le salarié confond manifestement temps de travail rémunéré avec l'amplitude totale qui inclut le temps de repos et le temps de disponibilité qui ne constituent pas en droit luxembourgeois du temps de travail effectif rémunéré. Par ailleurs, les données issues de la carte tachygraphique demeurerait des données unilatérales, issues de la carte conducteur du salarié qui déciderait seul de positionner le sélecteur de son tachygraphe sur les différentes activités, sans que l'employeur puisse intervenir à cet égard et que les données issues du chronotachygraphe doivent donc nécessairement être contrôlées et réajustées en vertu notamment des missions confiées au salarié.

C'est à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte, que les premiers juges ont relevé que l'absence de contestations des fiches de salaires invoquée par la société S1 ne saurait à elle seule valoir reconnaissance par A de leur régularité.

À l'appui de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, A verse sa carte conducteur et ses fiches de salaires, desquelles il résulte qu'un certain nombre d'heures supplémentaires ont été payées par l'employeur.

À l'instar des premiers juges, la Cour constate qu'au vu de la comparaison de ces pièces, les prétentions de A ne sont pas manifestement dénuées de tout fondement.

La Cour constate encore que le nombre des heures réellement prestées par A ne ressort pas dès à présent des éléments dont elle peut avoir égard.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a nommé un homme de l'art aux fins de déterminer le nombre d'heures supplémentaires et d'heures de nuit, de dimanche et de jours fériés prestées par A au cours de la période du 29 janvier 2011 au 8 juillet 2013.

- **Quant à la demande en communication de pièces :**

En ce qui concerne la communication des documents supplémentaires ordonnée par les premiers juges, la société S1 fait valoir que A n'a jamais expliqué pourquoi il maintenait sa demande, alors même qu'il avait reçu communication des documents sollicités sous format CD-ROM et sous format papier, et n'a pas précisé quels documents il entendait encore recevoir.

A soutient que la radiation de l'affaire en référé visait à éviter une refixation de l'affaire, alors que la demande était reprise devant les juges du fond.

Il maintient sa demande sur base de l'article 23.2 de la Convention collective au motif que s'il a reçu le CD-ROM sollicité, il ne dispose cependant pas du logiciel nécessaire à la lecture des fichiers enregistrés. Il invoque, par ailleurs, son droit de se faire remettre une version imprimée du registre des temps de travail ainsi que des feuilles d'enregistrement, des données téléchargées à partir de l'unité débarquée ou de la carte de conducteur, les sorties imprimées, les tableaux de service et les feuilles de route, afin que l'expert puisse utilement accomplir sa mission.

La société S1 restant en défaut de justifier qu'elle a communiqué à A l'ensemble des documents prévus par l'article 23.2 de la Convention collective, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a ordonné sous peine d'astreinte, la communication forcée des documents réclamés par le salarié.

Il y a cependant lieu de refixer la date du point de départ de l'astreinte à un mois à partir de la signification du présent arrêt.

Au vu de la décision de confirmation à intervenir, il serait inéquitable de laisser à charge de A l'ensemble des frais par lui exposés en instance d'appel. Il y a partant lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

La société S1 succombant dans son appel et étant à condamner aux frais, est à débouter de sa demande sur base de l'article 240 du NCPC.

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 les appels principal et incident ;

les dit non fondés ;

partant, **confirme** le jugement entrepris, sauf qu'il y a lieu de fixer le point de départ de l'astreinte à un mois à partir de la signification du présent arrêt ;

dit non fondée la demande de la société anonyme S1 S.A. sur base de l'article 240 du NCPC ;

condamne la société anonyme S1 S.A. à payer à A une indemnité de procédure de 1.500 euros ;

condamne la société S1 S.A. à tous les frais et dépens de l'instance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.