

Arrêt N° 132/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatorze décembre deux mille dix-sept.

Numéro 43853 du rôle

Composition:

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

Entre :

A, demeurant à F-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 3 août 2016,

comparant par Maître Laurent BACKES, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

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

intimée aux fins du susdit exploit CALVO,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 10 octobre 2017.

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

A, aux services de la société anonyme S1 S.A. depuis le 17 mai 2003, en tant que chauffeur routier, a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 6 février 2015.

La lettre de licenciement est de la teneur suivante :

« Monsieur,

Nous vous informons de notre décision de résilier votre contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave.

En effet, vous êtes absent de votre lieu de travail sans justification, ni autorisation préalable de notre part depuis le 2 février 2015.

Le vendredi 30 janvier 2015, vous avez pourtant contacté votre exploitant, Monsieur B afin que ce dernier vous communique les prestations de transports que vous auriez à réaliser le lundi 2 février 2015.

Vous avez été dûment informé lors de cet entretien téléphonique, que vous aviez pour mission de récupérer à X (F-...), le lundi 2 février 2015 au matin, l'ensemble routier ... (Tracteur ...-Remorque ...), préalablement chargé, afin d'effectuer deux livraisons.

Ainsi, vous deviez tout d'abord vous rendre à l'Ecole élémentaire (...), située quartier du joli fou à Y (F-) pour livrer 4 colis de tôles (3 colis de 2308 kilogrammes et 1 colis de 27 kilogrammes).

Vous aviez ensuite pour instruction de vous rendre chez la Société S2 sise (...) à Z (F-...) pour livrer 13 colis de tôles de 6231 kilogrammes.

Cependant, vous ne vous êtes pas présenté à X le 2 février 2015 comme cela était pourtant convenu avec Monsieur B, votre exploitant.

Or, la présence sur le lieu de travail est une obligation de résultat dans le chef du salarié.

Votre absence injustifiée depuis le 2 février 2015 a perturbé le fonctionnement de l'entreprise, puisque nous avons été contraints de nous réorganiser au pied-levé et au jour le jour.

Il nous a fallu mobiliser le 2 février 2015 en urgence un autre conducteur, Monsieur C et lui confier les prestations de transport dont la réalisation vous incombait.

Ces faits n'ont pas manqué de nous porter préjudice puisqu'ils ont entraîné un retard d'une journée dans la livraison de la société S3, qui devait être effectuée initialement le 2 février 2015 au matin à V (F-...) par Monsieur C.

En raison de tous ces agissements, nous avons perdu toute confiance en vous, de sorte que le licenciement avec effet immédiat est inéluctable. (...) ».

Suivant requête du 3 avril 2015, A a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal d'Esch-sur-Alzette pour l'entendre condamner à lui payer, du chef de son licenciement qu'il estima abusif, différents montants plus amplement spécifiés dans la prédite requête introductive d'instance. Il demanda encore des dommages et intérêts du chef de la violation par l'employeur des dispositions de l'article L.124-2 du code du travail, pour ne pas l'avoir convoqué à un entretien préalable. Il demanda enfin une indemnité de procédure.

Il contesta tant le caractère précis que réel et sérieux de son licenciement.

La société S1 conclut au rejet de la demande et à l'allocation d'une indemnité de procédure. En ordre subsidiaire, elle formula une offre de preuve par témoins tendant à établir les faits résultant de la lettre de licenciement.

Par jugement contradictoire du 21 juin 2016, le tribunal a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat du 6 février 2015.

Le tribunal a, en conséquence, dit non fondées les demandes de A en indemnisation des préjudices matériel et moral et en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ. Pour le surplus, et quant à la demande en indemnisation du chef d'irrégularité formelle du licenciement, le tribunal a, avant tout autre progrès en cause, enjoint à la société S1 de fournir un certificat du Centre Commun de la Sécurité Sociale attestant du nombre exact de salariés à son service le 6 février 2013. Il a sursis à statuer sur les demandes pour le surplus.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a d'abord constaté que la lettre de licenciement suffit au caractère de précision requis par la loi. Il a ensuite relevé que l'employeur ne conteste ni d'avoir été informé de la panne du véhicule personnel de A le matin du 2 février 2015, ni de la demande de A du même jour à voir décaler son congé initialement prévu pour la semaine du 9 au 20 février 2015 à la semaine du 2 au 13 février 2015, mais qu'il conteste, en revanche, avoir donné son accord à ce que A prenne ses congés une semaine plus tôt.

Eu égard aux contestations de la société S1 et des attestations versées de part et d'autre, le tribunal a conclu que A était resté en défaut de prouver l'accord de l'employeur quant au décalage de ses congés pour les faire débiter une semaine plus tôt. Il a partant retenu que A était en absence injustifiée à partir du 3 février 2015 et que le maintien des relations de travail entre parties était immédiatement et définitivement compromis.

En ce qui concerne la demande sur base de l'article L.124-2(4) du code du travail, le tribunal a considéré qu'eu égard au fait que le salarié ne saurait avoir accès aux données relatives notamment au personnel de son employeur, il y avait lieu d'enjoindre à la société S1 de fournir des renseignements quant au nombre de salariés qu'elle occupait à la date du 6 février 2015, ce au moyen d'un certificat du Centre Commun de la Sécurité Sociale.

Par exploit d'huissier du 3 août 2016, A a régulièrement interjeté appel de ce jugement lui notifié le 27 juin 2016.

L'appel est limité au volet du jugement relatif au bien-fondé du licenciement avec effet immédiat.

L'appelant conclut, par réformation, à voir dire que le licenciement du 6 février 2015 était abusif, partant, à voir condamner la société S1 SA à lui payer de ce chef les montants suivants :

- indemnité de départ (2 x 2.754,09 =) 5.508,18 euros ;
- indemnité compensatoire de préavis non respecté (6 x 2.754,09=) 16.524.54 euros
- préjudice moral : 10.000 euros ;
- préjudice matériel :
 - a) du 6.2.2015 au 8.3.2015 (en raison de l'absence, respectivement la diminution de revenus, en tenant compte des indemnités de chômage touchées) soit le montant total de 2.580,66 euros ;
 - b) du 9.3.2015 au 8.9.2015 (en raison de la différence de revenus avec le nouvel emploi : (2.754,09 - 2.338,50 x 6 =) 2.493,54 euros ;

soit la somme totale de : 5.508,18 + 16.524,54 + 10.000 + 2.580,66 + 2.493,54 = 37.106,92 euros, le tout avec les intérêts légaux tels que droit.

Il demande également une indemnité de procédure de 4.000 euros.

La société S1 conclut à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.500 euros.

- Quant à la précision des motifs du licenciement :

A fait d'abord grief aux premiers juges d'avoir retenu que les motifs de la lettre de licenciement sont suffisamment précis, alors même que ladite lettre ferait complètement abstraction de la panne dont il fut victime le 2 février 2015 et de

laquelle l'employeur n'a pas contesté avoir été informé. L'omission de cette précision essentielle démontrerait d'emblée la parfaite mauvaise foi de l'employeur.

La société S1 résiste en faisant valoir que la lettre de licenciement est suffisamment claire, précise et circonstanciée quant aux faits reprochés au salarié, lequel aurait pu prendre position quant aux motifs invoqués dans la lettre de contestation du 25 février 2015, la requête introductive d'instance et l'acte d'appel, de sorte qu'il serait actuellement malvenu de prétendre qu'il n'est pas en mesure de déterminer à la lecture de la lettre de licenciement, les faits qui lui sont reprochés.

A l'instar des premiers juges, la Cour constate que la lettre de licenciement est suffisamment précise quant aux circonstances qui, selon l'employeur, constituaient une absence injustifiée depuis le 2 février 2015 et étaient de nature à lui faire perdre toute confiance dans le salarié.

Dans la mesure où l'existence et les circonstances d'une panne de voiture survenue le 2 février 2015 sont de nature à justifier le cas échéant l'absence du salarié, la lettre de licenciement ne saurait être critiquée pour ne pas en avoir fait état.

Le moyen n'est dès lors pas fondé.

- Quant au caractère réel et sérieux du motif du licenciement :

A fait ensuite grief aux premiers juges d'avoir déclaré le licenciement justifié au motif que les faits reprochés sont d'une gravité suffisante.

Il reproche aux juges de première instance d'avoir écarté les attestations testimoniales, sans même avoir ordonné la convocation des témoins cités dans l'offre de preuve, ou une comparution personnelle des parties, respectivement de ne pas s'être demandé, pourquoi il aurait, en tant que père de famille, mis intentionnellement en péril sa carrière de douze ans auprès de la société S1 par une panne dont l'employeur avait parfaitement connaissance et pour laquelle il lui avait téléphoné à trois reprises.

Ce serait encore à tort que les premiers juges auraient écarté ses attestations testimoniales au motif que leurs auteurs ont un lien de parenté avec lui, alors pourtant qu'ils ne sont pas frappés d'une incapacité juridique à témoigner. Ce serait également à tort que les premiers juges auraient considéré que ces témoignages ne sont corroborés par aucun autre élément de preuve et que les premiers juges ne se seraient pas interrogés sur le fait que le salarié a pu être piégé par son employeur au sujet de sa demande de congé. Il ne faudrait en effet pas perdre de vue que les

effectifs auprès de la société S1, comme dans bien d'autres entreprises de transport, fondent pour n'importe quels prétextes.

A fait encore grief au tribunal du travail de ne pas s'être interrogé sur le fait que la lettre de licenciement a été seulement signée par D « directeur », sans la co-signature de E ou de B, à propos de faits dont D n'avait pas connaissance et qui lui avaient été rapportés par E. En effet, B, après avoir appris le licenciement de l'appelant, aurait été outré et il n'aurait pas ménagé F, formateur pour la société S1, en accusant le personnel d'être de « faux culs », ce pour illustrer la sincérité de l'employeur. B n'aurait cependant pas voulu témoigner la vérité, alors qu'il ne voulait pas mettre en danger sa carrière professionnelle en se mettant à dos la direction de la société S1 qui, en matière de transports, est incontournable en Europe.

Enfin, les premiers juges ne se seraient pas posé la question de savoir comment l'appelant aurait pu se rendre sur son lieu de travail, sans voiture, puisqu'il habite à (...) en Moselle. Les premiers juges n'auraient pas non plus tenu compte d'un cas similaire lors duquel il avait eu oralement l'accord de décaler ses congés, à savoir en 2015, lorsqu'il avait eu sous responsabilité l'accompagnement de l'équipe de (...) Racing pour le prestigieux rallye de (...).

En ordre subsidiaire, A réitère son offre de preuve par l'audition des témoins T1 et T2, sinon demande de convoquer les parties, à savoir d'une part, lui-même, et d'autre part, E, pour les entendre sur les faits offerts en preuve, à savoir :

« A a le 2 février 2015 eu la confirmation de déclarer son congé initialement prévu la semaine du 9 au 20 février 2015 à la semaine du 2 au 13 février 2015.

M. B a le 2 février 2015 à 16.26 heures donné confirmation par téléphone à A, après que ce dernier ait eu l'accord de E, de décaler ainsi ses congés.

Il était usuel depuis 2014 que A contacte par téléphone S1 S.A. en vue de l'obtention de l'accord de ses congés, pratique que S1 S.A. acceptait.

Ainsi par exemple lors des congés d'été 2014 initialement prévus du 26 juillet 2014 au 10 août 2014 A a accepté une mission (...) Racing en Finlande du 26 juillet 2014 au 1^{er} août 2014, et en contrepartie et sans nécessité d'aucun document écrit, S1 S.A. a accordé à A de les prolonger jusqu'au 18 août pour compenser sa perte de congé de la semaine du mois de juillet 2014.

Parfois, notamment depuis 2014, M. G de S1 S.A. autorisait A entre deux missions qu'il reste à la maison pour que ce dernier récupère. »

La société S1 maintient son argumentation en faisant valoir qu'il incombe au salarié d'établir une éventuelle cause justifiant son absence. Elle soutient que si A avait demandé et obtenu un congé pour la période du 9 au 20 février 2015, un tel document n'existait pas pour la période du 2 au 6 février 2015.

Elle fait valoir que si la panne de son véhicule excusait le retard de A sur son lieu de travail le 2 février 2015, cette panne n'excuserait certainement pas son absence durant toute la journée du 2 février 2015 et encore moins pour les quatre jours consécutifs. Contrairement aux conclusions de A, il aurait appartenu à ce dernier d'effectuer toutes les démarches nécessaires pour rejoindre son camion depuis le lieu de la panne.

L'intimée se fonde encore sur les attestations testimoniales de E et de B qui ne seraient pas contredites par les attestations versées par l'appelant qui seraient à prendre avec la plus grande circonspection, s'agissant en l'occurrence de l'épouse et du beau-père de l'appelant. En outre, B ne serait pas le supérieur hiérarchique de A et n'aurait donc pas été habilité à lui octroyer des congés. Elle conclut au rejet de l'offre de preuve de l'appelant pour n'être ni pertinente ni concluante.

Elle formule en ordre subsidiaire une offre de preuve tendant à établir par l'audition des témoins B et E sa version des faits.

Il y a lieu d'abord de relever que c'est à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont rappelé que la présence au travail constitue pour le salarié une obligation de résultat, que toute absence du lieu de travail doit être approuvée par l'employeur et qu'à défaut de pareille approbation, les absences invoquées revêtent le caractère d'absences non autorisées, partant injustifiées.

Ainsi que l'ont encore relevé à juste titre les premiers juges, il résulte des attestations testimoniales de E, responsable d'exploitation, et de B, agent d'exploitation, que A, suite à la panne de sa voiture survenue le 2 février 2015 en début de matinée, avait demandé d'avancer sa période de congé d'une semaine, dès lors à partir du 2 février 2015, mais que cette demande lui avait été refusée après consultation des plannings. En particulier, il résulte de l'attestation testimoniale de E qu'« *après examen des absences de conducteurs, il n'était pas possible de donner une suite favorable à sa demande sans bouleverser les plannings d'activités établis. Notre décision a été portée à la connaissance de Monsieur A lorsque celui-ci a rappelé en fin de journée pour connaître notre réponse (...)* ». Ces dires ont été corroborés par B qui a précisé que « *Mr. T1 m'a rappelé en fin de journée et je lui ai indiqué que ce n'était pas possible compte tenu des plannings* ».

Ces déclarations ne sont pas ébranlées par celles de T1, épouse de A et de T2, beau-père de A, qui n'ont pas entendu, respectivement, n'ont pas assisté à l'entretien téléphonique que ce dernier avait eu avec B et qui se bornent à relater les dires de A au sujet de l'accord de ses supérieurs hiérarchiques pour décaler ses congés.

Aucun élément du dossier ne permet de mettre en doute les déclarations de E et de B.

Au vu des positions contradictoires adoptées par les parties tout au long du litige, il n'y a pas non plus lieu de procéder à une comparution personnelle des parties.

L'accord de l'employeur pour décaler le congé du salarié n'est dès lors pas établi.

A reproche encore aux premiers juges d'avoir estimé que son absence injustifiée était suffisamment grave pour justifier son licenciement. Il fait valoir que son absence ne fut pas d'une gravité telle qu'elle aurait justifié une rupture immédiate des relations de travail. Aucune désinvolture ne pourrait lui être reprochée, alors qu'il aurait contacté B à trois reprises pour avoir toutes les garanties nécessaires.

A se prévaut encore de l'absence de preuve d'une désorganisation dans le chef de la société S1 faisant partie d'un groupe de sociétés comptant des milliers de transporteurs. Ce serait dès lors à tort que les premiers juges auraient accordé une telle importance aux plannings d'activité établis de l'employeur, alors que dans la pratique les plannings dans une société de transports, sont souvent modifiés en raison des aléas réguliers de la route : grèves, intempéries, accidents, embouteillages, ce à plus forte raison qu'aucun client ne s'est jamais plaint de la qualité de son travail.

A fait enfin valoir qu'une seule absence en douze ans de travail ne justifierait pas un licenciement pour faute grave, mais tout au plus un licenciement avec préavis.

La société S1, au contraire, fait valoir que l'absence du salarié revêt une particulière gravité lorsqu'elle est consécutive à un refus de l'employeur de s'absenter, ou comme le prétendrait A, un refus suite à une demande de lui accorder un congé.

L'intimée insiste sur l'importance particulière que revêtait la livraison du 2 février 2015, alors qu'elle avait nécessité la mobilisation d'un engin de levage et que cette information, ensemble ses ordres de mission, avaient été communiqués à A le vendredi 30 janvier 2015.

Elle insiste finalement sur la perturbation que l'absence de A a eu sur le bon fonctionnement de l'entreprise, alors que C avait dû remplacer A dans l'exécution de sa tâche, ce qui avait entraîné un retard dans les tâches non seulement de A, mais encore dans celles initialement attribuées à C.

Il y a lieu d'abord de rappeler que l'absence injustifiée de A ne constitue pas automatiquement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié, le juge devant encore apprécier la gravité suffisante du motif en tenant compte de toutes les circonstances entourant le congédiement.

En l'espèce, il est constant en cause que suite à la panne de sa voiture survenue le 2 février 2015 sur l'autoroute A31, A avait tout de suite prévenu son employeur en la personne de B en lui téléphonant à 6.50 heures ; qu'après le remorquage de son véhicule, il a retéléphoné à 11.08 heures à B pour lui demander s'il était possible de décaler son congé initialement prévu pour la semaine du 9 au 20 février 2015 à la semaine du 2 au 13 février 2015 ; qu'à 16.26 heures, il a recontacté une troisième fois B pour obtenir l'accord pour le décalage du congé et que vers 19.05 heures, il a communiqué à son employeur par courrier électronique les frais de route de l'intervention de dépannage pour justifier la réalité de la panne.

Il résulte encore de l'attestation testimoniale de T2 que ce dernier avait proposé à son beau-fils de lui prêter son véhicule, puisqu'il est en retraite, mais que ce dernier lui a fait part en fin d'après-midi qu'il avait eu l'accord de ses supérieurs pour décaler ses congés et qu'il n'avait pas besoin de lui, ni de son véhicule. Ces déclarations ont été confirmées par celles de T1 qui a ajouté qu'au moment de la réception du courrier de licenciement le 10 février 2015, elle était dans tous ses états, mais que son mari était serein et calme et tentait de la rassurer, « *étant persuadé qu'il s'agissait d'un malentendu, d'un problème de transmission d'information entre les services* ».

Force est de constater qu'il ne s'agit en l'occurrence, pas comme tente de le faire croire la société S1, d'un comportement désinvolte du salarié suite à un refus de son employeur de lui accorder un décalage de congés, mais plutôt la résultante d'un malentendu entre A et ses interlocuteurs auprès de la société S1 à la suite d'un incident fâcheux que le salarié a essayé de résoudre au mieux des intérêts des deux parties.

Il s'y ajoute que toute absence d'un salarié entraîne nécessairement une désorganisation du service. Même s'il se dégage des pièces versées que le transport dont A était en charge le 2 février 2015 était important et que son absence avait nécessité la mobilisation en urgence d'un autre conducteur pour effectuer encore le même jour la livraison, ces éléments ne sauraient cependant suffire pour justifier le congédiement avec effet immédiat d'un salarié qui au moment de son licenciement justifiait d'une ancienneté de presque douze ans et d'un parcours sans faille dans l'entreprise.

Il suit des développements qui précèdent et, sans qu'il n'y ait lieu de procéder à une mesure d'instruction supplémentaire, que le licenciement avec effet immédiat du 6 février 2015 est à déclarer abusif et le jugement est à réformer en ce sens.

Abusivement licencié avec effet immédiat, A a droit, en vertu de l'article L.124-7(1) du code du travail et compte tenu de son ancienneté à une indemnité de départ de deux mois, soit la somme réclamée de (2 x 2.754,09 =) 5.508,18 euros.

A a encore droit, en vertu des articles L.124-3(2) et L.124-6 du code du travail à une indemnité compensatoire de préavis de six mois, soit la somme réclamée de (6 x 2.754,09 =) 16.524,54 euros.

A réclame à titre d'indemnisation de son préjudice matériel subi, la somme de 2.580,88 euros à titre de perte de revenus pendant la période allant du 6 février 2015 au 8 mars 2015 (date de son nouvel emploi) et la somme de 2.493,54 euros pour la période du 9 mars 2015 au 8 septembre 2015 correspondant à la différence de revenus avec le nouvel emploi.

La société S1 conteste cette demande tant en son principe qu'en son montant. Elle fait valoir que A a trouvé un nouvel emploi dès le 9 mars 2015 ; que s'agissant d'un travail équivalent, la période de référence aurait cessé à la date du 9 mars 2015, de sorte qu'il y aurait lieu de rejeter toute demande d'indemnisation pour la période postérieure.

A ayant rapidement retrouvé un travail à partir du 9 mars 2015 mais à des conditions pécuniaires moins avantageuses, il y a lieu de fixer la période de référence à six mois à partir du 6 février 2015, date du licenciement avec effet immédiat,

Cette période étant couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, il en résulte que A n'établit pas l'existence d'un préjudice matériel en relation causale avec le licenciement.

Sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel n'est dès lors pas fondée.

A demande encore la somme de 10.000 euros du chef d'indemnisation de son préjudice moral subi dû à l'atteinte portée à sa dignité et à son honneur, eu égard à ses années de service irréprochables.

La société S1 conteste cette demande tant dans son principe que dans son montant au motif que A n'a pas eu à s'inquiéter de son avenir professionnel puisqu'il a retrouvé quasi immédiatement un emploi équivalent.

Compte tenu de l'atteinte portée à la dignité du salarié par ce licenciement abusif, la durée des relations de travail de presque douze ans et les circonstances dans lesquelles le congédiement s'est opéré, il convient de fixer le préjudice moral subi par A à 2.500 euros.

Il suit des considérations qui précèdent que la demande de A est à déclarer fondée pour le montant total de (5.508,18 + 16.524,54 + 2.500 =) 24.532,72 euros.

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

Aucune des deux parties ne justifiant l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ne sont pas fondées.

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 que le licenciement avec effet immédiat de A du 6 février 2015 est abusif ;

dit la demande du chef d'indemnité de départ fondée pour le montant de 5.508,18 euros ;

dit la demande du chef d'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 16.524,54 euros ;

dit la demande du chef de dommage moral fondée pour le montant de 2.500 euros ;

partant, condamne la société anonyme S1 S.A. à payer à A la somme totale de (5.508,18 + 16.524,54 + 2.500 =) 24.532,72 euros, avec les intérêts légaux à partir du 3 avril 2015, jour de la demande en justice jusqu'à solde ;

dit non fondée la demande du chef de dommage matériel ;

dit non fondées les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du NCPC ;

fait masse des frais et dépens de l'instance et les impose pour moitié à chacune des deux parties avec distraction au profit de Maître James JUNKER qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

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.