

Arrêt N° 29/19 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du sept mars deux mille dix-neuf.

Numéro 45226 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Brigitte COLLING, greffier.

Entre :

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 d'Esch-sur-Alzette du 10 août 2017,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Anne-Sophie GREDEN, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

A, demeurant à F-(...),

intimé aux fins du susdit exploit TAPPELLA,

appelant par incident,

comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 11 décembre 2018.

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

Revu l'arrêt rendu contradictoirement en date du 25 octobre 2018 (no. xx du rôle) par lequel la Cour a « ordonné la révocation de l'ordonnance de clôture du 3 juillet 2018 pour permettre aux parties de conclure au sujet d'une éventuelle incidence résultant de la modification des demandes de la partie appelante » dans ses conclusions notifiées le 11 décembre 2017 et le 18 juin 2018 par rapport à celles contenues dans son acte d'appel du 10 août 2017.

Par des conclusions notifiées le 10 décembre 2018 la société S1 a indiqué maintenir sa demande telle que formulée dans son acte d'appel du 10 août 2017 à savoir

- dire que le licenciement avec effet immédiat, intervenu en date du 21 décembre 2013, est justifié et valable,
- par réformation, dire que la partie intimée n'a pas rapporté la preuve matérielle de ses demandes,
- partant, réformer le jugement de première instance en ce qu'il a alloué à la partie intimée une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 5.290 euros, une indemnité pour dommage matériel de 2.705 euros ainsi qu'une indemnité pour préjudice moral de 1.000 euros, le tout à partir du 26 septembre 2014 jusqu'à solde,
- condamner la partie intimée en vertu de l'article 240 du NCPC à payer le montant de 2.500 euros à la partie appelante.

Il échet de lui en donner acte.

Quant au bien-fondé du licenciement de A

Concernant les faits, les circonstances du licenciement et les rétroactes de l'affaire, la Cour se rapporte à la relation qui en a été faite dans l'arrêt précité du 25 octobre 2018 (no. xx du rôle).

Il peut cependant être rappelé que A, au service de la société S1 comme chauffeur routier depuis le 1^{er} mars 2011, a été licencié avec effet immédiat par courrier du 21 décembre 2013, en raison, entre-autres, d'une absence injustifiée du 19 au 22 novembre 2013, licenciement qu'il qualifia d'abusif.

Le tribunal du travail a, par jugement rendu le 4 juillet 2017, déclaré le licenciement abusif et condamné la société S1 à payer à A des indemnités du chef de licenciement abusif.

De ce jugement, la société S1 a régulièrement interjeté appel par exploit d'huissier du 10 août 2017 et demande, par réformation, de déclarer le licenciement régulier et justifié et de la décharger, en conséquence, des condamnations prononcées à son encontre en première instance.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qui concerne le licenciement abusif, mais interjette appel incident des décisions relatives aux indemnités lui allouées pour ses préjudices matériel et moral subis.

La Cour est partant actuellement saisi du bien-fondé de ces appels principal et incident.

La lettre de licenciement du 21 décembre 2013 est de la teneur suivante :

« Monsieur,

Le 26 avril 2013, nous vous avons signifié un avertissement suite aux règles de bennage en sécurité que vous n'avez pas respectées en date du 22 avril 2013 sur le site de S2 de Schifflange ce qui a eu pour conséquence le renversement de votre tracteur et de votre semi-remorque. Vous vous rappelons que nous organisons deux réunions sécuritaires par an avec des fiches à cet effet pour le bennage en sécurité qui sont évoqués à chaque fois. Cet accident a occasionné des frais conséquents ainsi que le relevage dépannage remorquage mais également des réparations importantes, et le pire cet accident aurait pu avoir de graves conséquences et aurez pu mettre votre vie en péril.

Le 19 septembre 2013, vous avez chargé et arrimé des palettes de galva 15/10 en 4 m à Dudelage (Sté S3). Lors d'un coup de frein les tôles se sont entrechoquées et se sont pliées par votre faute (conduite agressive et mauvais arrimage et positionnement du chargement – photos à l'appui). Vous êtes venus au dépôt de Gandrange afin de faire arrimer correctement votre chargement et nous avons constatés que les plaques de galva étaient tordues et pliées. Le lendemain, vous avez effectué comme convenu votre livraison chez S4 à Ludres (54) qui au vu de l'état du chargement vous a laissé décharger et a émis des réserves sur l'état des marchandises et nous venons de savoir que 10 paquets de tôles sont endommagés et que nous devons les régler.

Nous vous rappelons que le chauffeur est responsable de son chargement ainsi que de l'arrimage.

Le 18 novembre 2013 courant de l'après-midi, vous nous avez prévenu que vous étiez conduit au poste de Gendarmerie de Y suite à un contrôle de conduite sous stupéfiants positif et que vous aviez un retrait de permis de conduire. Nous avons donc du organiser le déchargement et le rapatriement du camion.

Vous avez été en absence injustifiée du 19 novembre 2013 jusqu'au 22 novembre 2013 et en arrêt de maladie du 23 novembre 2013 au 20 décembre 2013.

En conséquence, et au vu de vos comportements et de vos manquements, nous sommes contraints de mettre un terme à votre contrat de travail qui nous lie depuis le 1^{er} mars 2011.

Les faits évoqués rendent le maintien de nos relations de travail définitivement et immédiatement impossible car toute base de confiance entre notre société et vous est rompue. Vos fautes sont particulièrement graves justifiant un licenciement pour fautes graves avec effet immédiat.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

B

Gérant »

Quant à la précision des motifs

Le tribunal du travail a déclaré, conformément à l'article L.124-10 § 3 du code du travail, précise la motivation du licenciement.

Si la partie appelante n'a pas querellé la décision du tribunal du travail relative à la précision des motifs, l'intimée a, dans ses conclusions notifiées le 16 octobre 2018, soulevé l'imprécision de la motivation sans cependant relever formellement appel incident de la prédite décision dans le dispositif de ses conclusions, de sorte que la Cour n'est pas saisie de ce moyen et le jugement du tribunal du travail a acquis force de chose jugée sur ce point.

Quant à la réalité et à la gravité des motifs invoqués par la société S1

- **Quant au délai d'invocation prévu par l'article L.124-10 § 6 du code du travail.**

Le susdit article prévoit ce qui suit :

« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. »

L'appelante soutient dans son acte d'appel et dans ses conclusions du 11 décembre 2017 en fin de page 3 que *« contrairement aux allégations adverses, les faits développés et la lettre de licenciement peuvent tout à fait l'être même s'ils sont antérieurs d'un mois avant la lettre de licenciement. En effet, il est de jurisprudence constante que des faits nouveaux peuvent faire revivre d'anciens motifs si la faute récente constatée ensemble avec les autres faits, une faute grave est suffisante pour justifier un licenciement »* (original retranscrit tel quel par la Cour), ce qui a été à titre principal contesté par l'intimé.

C'est à tort que le tribunal du travail a décidé :

« Il se dégage de cette disposition qu'afin de pouvoir invoquer des faits remontant à plus d'un mois et n'ayant pas donné lieu à l'exercice de poursuites pénales, il faut que l'employeur invoque un nouveau fait ou une nouvelle faute dont il a eu connaissance à une période ne remontant pas à plus d'un mois avant le licenciement.

Il est par ailleurs admis que les nouveaux faits doivent être réels et sérieux et d'une gravité telle à pouvoir justifier un licenciement avec effet immédiat.

En effet, les faits ou fautes antérieures ne peuvent motiver une résiliation avec effet immédiat que pour autant que le fait ou la faute récente constitue elle-même un motif grave au sens de la loi (C.S.J., 25.11.1993, n° XX du rôle).

(...)

Par conséquent, la partie défenderesse ne peut pas valablement invoquer à l'appui du licenciement les faits remontant à plus d'un mois avant le licenciement avec effet immédiat. »

En effet, la Cour de cassation a, par un arrêt du 8 décembre 2016 no. XX/16, cassé et annulé l'arrêt rendu le 11 juillet par la Cour d'appel, 8^e chambre et décidé :

« Vu l'article L.124-10, paragraphe 6, du Code du travail :

Attendu qu'en vertu de ce texte, la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un

mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci, et qu'il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail ;

Attendu qu'en décidant, en l'espèce, que les faits nouveaux invoqués par l'employeur n'étaient pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail et que « dès lors les faits antérieurs au mois (...) ne peuvent pas être invoqués à l'appui des faits nouveaux, qui en eux-mêmes ne constituent pas un motif grave et qui ne prennent pas cette nature par l'effet des faits anciens », les juges d'appel ont partant violé la disposition visée au moyen ;

Qu'il en suit que l'arrêt encourt la cassation. »

Il découle de ce qui précède, qu'il aurait appartenu au tribunal du travail également de vérifier, sur base des éléments du dossier lui soumis, la réalité et la gravité des faits antérieurs à ceux se situant dans le délai légal d'un mois et d'apprécier si tous ces faits, soit les faits plus anciens intervenus les 26 avril 2013, 19 septembre 2013 et le fait se situant dans le délai d'un mois précédent le licenciement, pris dans leur ensemble, sont réels et d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail de A.

Le jugement a quo est partant à réformer sur ce point.

La partie appelante soutient que tous les motifs invoqués par elle dans sa lettre de licenciement sont établis et suffisamment graves pour justifier un congédiement sans préavis, tandis que l'intimé conteste que les incidents antérieurs au mois précédant le licenciement, aient été établis par l'employeur au moyen de pièces ou d'attestations testimoniales et il estime que la décision du tribunal du travail relative au licenciement abusif est à confirmer par adoption de ses motifs.

- **Quant à la réalité et à la gravité des motifs du licenciement :**

L'employeur indique, dans la lettre de licenciement du 21 décembre 2013, d'abord d'avoir en date du 26 avril 2013 adressé à son salarié un avertissement alors qu'il aurait violé les règles de bennage en sécurité ce qui aurait entraîné le 22 avril 2013 sur le site de S2 de Schiffflange le renversement du tracteur et de la semi-remorque, partant occasionné des frais conséquents ainsi que le relevage dépannage remorquage et des réparations importantes, tout en précisant que l'accident aurait pu avoir de graves conséquences et aurait pu mettre la vie du salarié en péril.

A conteste avoir reçu un avertissement et il conteste encore avoir commis une quelconque faute en date du 22 avril 2013.

L'employeur reproche ensuite à A d'avoir en date du 19 septembre 2013 mal arrimé des palettes de galva qui suite à un coup de frein (conduite agressive) ont été tordues et pliées, de sorte que le client S4 à LUDRES (54) a émis des réserves sur l'état des marchandises, dont 10 paquets de tôles ont été endommagés d'après l'assurance qui ont dû être réglés par l'employeur alors que le salarié est responsable de sa marchandise.

A ce sujet, A relève que l'employeur, auquel incombe la charge de la preuve de la réalité du motif invoqué reste en défaut, en présence de ses contestations sur l'existence d'une faute commise par lui, d'établir la réalité de ce motif.

Parmi les pièces versées par la société S1 ne figurent que des notes de service, des documents relatifs à la sécurité adressés à tous les salariés de la société, ainsi qu'un avertissement général collectif du 10 juillet 2013, mais aucune pièce de nature à établir tant la réalité que la gravité de la faute commise par A le 26 avril 2013 et le 19 septembre 2013.

Eu égard dès lors à l'absence de preuve d'une faute commise par le salarié le 22 avril 2013 et le 19 septembre 2013, ces faits ne sauraient venir appuyer le motif tiré de l'absence injustifiée du salarié du 19 au 22 novembre 2013.

La Cour relève à l'instar de A, que la société S1 reste en défaut de prouver la réalité des deux motifs plus anciens, de sorte qu'ils ne sont pas de nature à justifier le licenciement, respectivement à venir appuyer, le motif se situant dans le mois du licenciement.

Au contraire, il résulte de l'attestation testimoniale rédigée par T1 versée en cause par le salarié, que ce dernier n'a jamais, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, commis de faute professionnelle.

En présence de la nouvelle attestation rédigée par le témoin T1 en date du 1^{er} octobre 2017, l'ancienne attestation ne sera pas prise en compte et les moyens des parties relatives à la prétendue fausseté de la susdite attestation, écartés.

Concernant finalement le motif tiré du retrait de permis de conduire de A en date du 18 novembre 2013 par la gendarmerie de Y suite à un contrôle de conduite sous stupéfiants positif, obligeant l'employeur à organiser le déchargement et le rapatriement du camion, retrait du permis de conduire suivi d'une absence injustifiée du 19 novembre 2013 au 22 novembre 2013, la Cour relève que les moyens de fait et de droit dont chacune des parties se prévalent pour obtenir gain de

cause et qui sont restés les mêmes en instance d'appel sont exhaustivement reproduits dans leurs conclusions respectives auxquelles il est renvoyé.

Par ailleurs, la Cour adopte la motivation du jugement attaqué qui répond de manière correcte et judicieuse tant aux moyens de première instance qu'aux conclusions prises en instance d'appel pour arriver à la conclusion que ce troisième motif ne constitue pas une faute grave de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

En effet, il est établi par les pièces soumises à l'appréciation de la Cour d'une part, que le permis de conduire de A lui a été retiré à tort par la gendarmerie alors que le résultat des analyses sanguines a révélé l'absence de stupéfiants dans le sang de A le 18 novembre, d'autre part que A avait informé son employeur de la mesure du retrait du permis de conduire permettant à la société S1 de prendre les mesures qui s'imposaient, finalement, qu'à défaut d'un permis de conduire lui enlevé à tort, l'absence de A. du 19 novembre au 22 novembre 2013 était justifiée, de sorte qu'en licenciant son salarié en date du 21 décembre 2013, l'employeur a agi de façon intempestive, dès lors abusive.

Enfin le motif tenant à l'arrêt de maladie de A du 23 novembre 2013 au 20 décembre 2013 doit être purement et simplement écarté, dès lors qu'il n'est pas indiqué en quoi une telle absence pour cause de maladie constitue une faute grave.

Il suit des considérations qui précèdent que le jugement est à confirmer, certes pour des motifs différents, en ce qu'il a jugé le licenciement abusif.

- **Quant aux montants indemnitaires :**

C'est à bon droit que suite au licenciement avec effet immédiat déclaré abusif, le tribunal du travail a alloué à A sur base de l'article L.124-6 du code du travail et compte tenu de son ancienneté de service de deux ans et neuf mois, une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit le montant réclamé de 5.290 euros.

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

A relève appel incident des décisions du tribunal du travail lui ayant alloué, sur base d'une période de référence de seulement quatre mois des dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi, la somme de 2.705 euros et pour le préjudice moral, le montant de 1.000 euros.

Il demande à la Cour de tenir compte d'une période de référence de 6 mois, partant de lui allouer un montant de 8.130,92 euros en réparation de son préjudice matériel et pour son préjudice moral, compte tenu des tracas et des soucis qu'il s'est faits

suite à ce licenciement abusif, l'obligeant à accepter des emplois précaires en intérim pendant une année et le fait qu'il est toujours traité de toxicomane par la société S1, la somme de 2.500 euros en réparation de son préjudice moral.

Or, la juridiction du premier degré a fait une analyse et une appréciation correcte et saine de la situation tant professionnelle que financière de A suite à son licenciement, de sorte que le jugement est à confirmer par adoption des motifs du tribunal du travail, en ce qu'il a alloué à A la somme de 2.705 euros en réparation du préjudice matériel et la somme de 1.000 euros pour le préjudice moral.

Le jugement est également à confirmer sur ces points.

Chaque partie réclame une indemnité de procédure de 2.500 euros.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que la société S1 est à débouter de sa demande.

Au vu du résultat positif du présent recours pour A, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

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,

dit l'appel incident non fondé et en déboute,

dit l'appel principal partiellement fondé,

réformant :

dit que le tribunal du travail aurait dû analyser la réalité et la gravité de tous les motifs du licenciement,

confirme, certes pour des motifs différents, pour le surplus le jugement entrepris,
condamne la société S1 à payer à A une indemnité de procédure de 1.500 euros,
rejette la demande afférente de la société S1 basée sur l'article 240 du NCPC,
condamne la société S1 aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit
de Maître Nicolas BAUER 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 Brigitte COLLING.