

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N° 121/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Numéro CAL-2024-00878 du rôle

Audience publique du vingt novembre deux mille vingt-cinq.

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, premier conseiller,
André WEBER, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Nadine TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 1^{er} août 2024,

comparant par Maître Céline LELIEVRE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

PERSONNE1.), demeurant à B-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit TAPELLA,

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

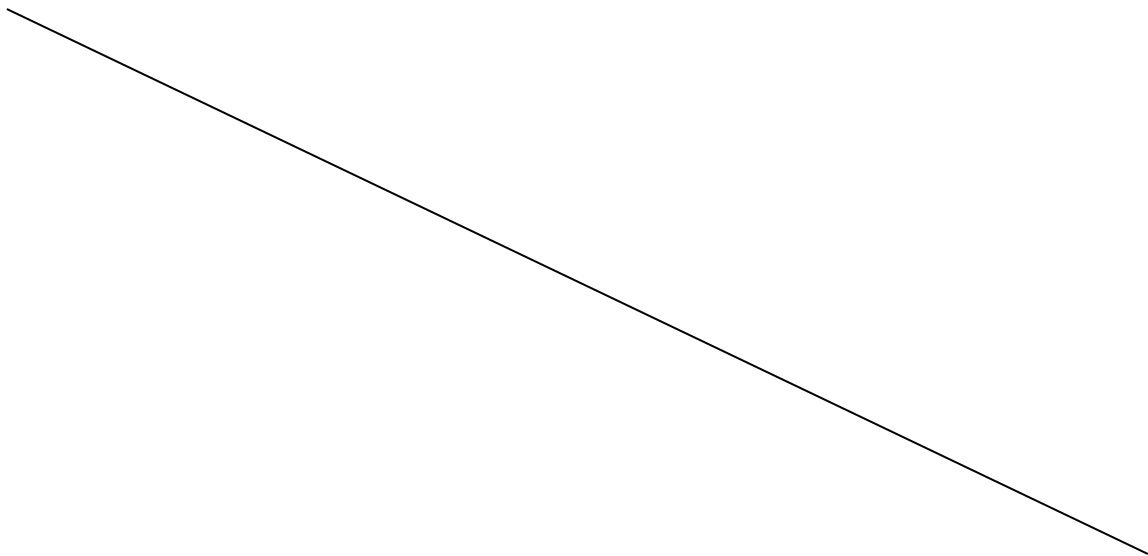
LA COUR D'APPEL:

Par contrat de travail à durée indéterminée conclu avec effet au 1er avril 2017, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après la société SOCIETE1.) a engagé PERSONNE1.) en qualité de « *chauffeur opérateur* ».

Par courrier daté du 9 juillet 2019, la société SOCIETE1.) a convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable à une modification d'une clause essentielle du contrat de travail, pour le 12 juillet 2019.

Par courrier daté du 15 juillet 2019, la partie défenderesse a envoyé au requérant un courrier portant notification d'une modification de son contrat de travail avec effet immédiat.

Ce courrier se lit comme suit :



PERSONNE1.) a fait contester la modification de son contrat de travail par courrier daté du 19 juillet 2019.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de et à Luxembourg, le 3 janvier 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement, condamner à lui payer les montants de 8.000 euros, pour réparation de son préjudice matériel, 3.500 euros, pour réparation de son préjudice moral et 5.015,40 euros au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, outre les intérêts légaux.

Le requérant a sollicité d'autre part la condamnation de la défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 500 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Selon le requérant, la partie défenderesse aurait modifié substantiellement son contrat de travail quant à la rémunération, alors pourtant que les tâches décrites dans son contrat de travail seraient les mêmes que celles décrites dans le courrier portant modification du contrat de travail.

Il s'agirait là d'une « *rétrogradation sanction* », qui plus est illimitée dans le temps, sans que le requérant ait commis la moindre faute.

La modification avec effet immédiat du contrat de travail ne reposerait sur aucun motif grave, de sorte que le refus du requérant de l'accepter serait à considérer comme un licenciement avec effet immédiat abusif.

La partie défenderesse concluait au rejet de la demande, au motif que la modification en cause serait parfaitement justifiée.

Le requérant n'aurait plus été en possession d'un permis de conduire de la catégorie C, l'habilitant à conduire des poids lourds, et cela en raison de son propre comportement gravement négligent.

Cette circonstance aurait naturellement placé l'employeur dans l'impossibilité de lui confier la conduite des camions de l'entreprise, tâche pour laquelle le requérant aurait pourtant été engagé en qualité de « *chauffeur opérateur* », et en raison de laquelle il aurait eu droit à une rémunération plus élevée que celle revenant à un simple opérateur.

De plus, le requérant se serait refusé à un dialogue constructif avec son employeur au sujet des éventuelles démarches entreprises en vue du renouvellement de son permis de conduire et des suites réservées par l'Administration.

Au moment de la modification du contrat de travail, le permis de conduire dont il s'agit n'aurait plus été valable depuis environ six semaines.

La société SOCIETE1.) faisait valoir ensuite que le requérant aurait pu accepter la modification litigieuse de son contrat de travail, le temps de récupérer son permis de la catégorie C.

Par jugement rendu le 25 juin 2024, le tribunal du travail a rendu un jugement dont le dispositif est conçu comme suit :

*« déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;
donne acte à PERSONNE1.) qu'il augmente sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 22.175,45 € ;*

dit que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a substantiellement modifié le contrat de travail de PERSONNE1.) par courrier daté du 15 juillet 2019 ;

dit que la modification unilatérale du contrat de travail de PERSONNE1.) n'est pas fondée sur des motifs sérieux ;

dit que la résiliation du contrat de travail découlant du refus de PERSONNE1.) d'accepter la modification de son contrat de travail constitue un licenciement avec effet immédiat abusif ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 2.500.- € ;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 5.015,40 € ;

partant condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (2.500.- € + 5.015,40 € =) 7.515,40 € avec les intérêts légaux à partir du 3 janvier 2020, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 500.- € ;

partant condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance. »

Par exploit signifié en date du 1^{er} août 2024, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié en date du 8 juillet 2024.

L'appelante demande à la Cour de réformer le jugement entrepris et de dire que la modification unilatérale du contrat de travail est fondée sur des motifs sérieux, que le refus de l'intimé d'accepter ladite modification « *constitue un licenciement avec effet immédiat justifié et valable* » et que les prétentions indemnitaires de l'intimé sont partant infondées.

L'appelante conclut en outre à l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

La société SOCIETE1.) fait valoir que la rémunération convenue initialement tenait compte de la « *double qualification à la fois de chauffeur et d'opérateur* », en considération de laquelle PERSONNE1.) avait été engagé.

Aussi le contrat de travail stipulerait-il expressément que l'intimé est engagé en tant que « *chauffeur-opérateur* ».

L'intimé aurait été embauché à un taux horaire brut de 14 euros, soit un taux horaire supérieur à celui lié aux fonctions d'opérateur, lequel se serait élevé, à l'époque, à un taux de 11,7123 euros, et cela précisément en raison de la possession du permis de conduire un poids lourd (permis de la catégorie C) et de la fonction spécifique de chauffeur de poids lourd que l'intimé était amené à exercer au sein de l'entreprise.

A la fin de son contrat de travail, l'intimé aurait perçu une rémunération horaire de 14,34 euros, alors qu'une personne occupant uniquement le poste d'opérateur aurait été rémunérée à hauteur de 12,35 euros.

PERSONNE1.) aurait été parfaitement informé de la limitation à une durée de cinq ans de la validité de son permis de conduire susmentionné et de son expiration à la date du 17 juin 2019.

L'employeur l'aurait d'ailleurs rendu attentif à cette expiration prochaine au début du mois de mai 2019.

Cependant, étant donné que l'intimé aurait été en arrêt de travail pour cause de maladie du 27 mai 2019 au 5 juillet 2019, l'appelante n'aurait pas pu savoir si les démarches requises en vue du renouvellement du permis en question avaient été accomplies ou même seulement entamées.

L'appelante souligne qu'il appartient à l'employeur de s'assurer que seuls des salariés disposant d'un permis de conduire valable prennent le volant d'un poids lourd de l'entreprise et qu'il s'expose à de lourdes sanctions pénales en cas de violation des dispositions légales pertinentes.

L'appelante aurait partant interrogé l'intimé, dès son retour, le 8 juillet 2019, sur les démarches effectuées, étant rappelé que la durée de validité du permis de conduire de catégorie C était venue à expiration quelques semaines plus tôt, le 17 juin 2019.

L'intimé aurait alors répondu qu'il n'était pas en possession d'un permis valable, sans renseigner pour autant l'appelante sur les éventuelles démarches effectuées et les éventuelles réponses de l'Administration.

L'employeur aurait tenté en vain d'obtenir ces renseignements lors de quatre entretiens avec l'intimé (8 juillet, 10 juillet, 12 juillet, 15 juillet 2019).

Face à ce constat, l'appelante aurait proposé à l'intimé de modifier son contrat de travail, d'un commun accord, afin de tenir compte de cette situation de fait, causée par la négligence fautive de ce dernier, dans l'attente de l'obtention par l'intimé d'un nouveau permis de conduire de catégorie C valable.

L'intimé aurait cependant « *opposé une fin de non-recevoir ferme à cette proposition* », tout en refusant de renseigner l'employeur sur les éventuelles démarches effectuées auprès de l'Administration.

L'appelante aurait même été laissée dans l'ignorance sur le point de savoir si une demande de renouvellement avait été déposée.

« *Face à cette absence totale de communication et de coopération empêchant toute visibilité sur la capacité professionnelle future* » de l'intimé à reprendre une fonction de chauffeur de poids lourd, ce dernier aurait été convoqué par courrier du 10 juillet 2019 à un entretien préalable en vue de la modification de son contrat de travail avec effet immédiat.

La modification immédiate du contrat de travail aurait alors été notifiée à l'intimé par remise en main propre, en date du 15 juillet 2019.

Celui-ci aurait alors renouvelé son refus, puis « *vidé son casier, rendu son téléphone portable, remis son badge et quitté l'entreprise* ».

L'appelante donne à considérer que le nouveau permis de poids lourds dont se prévaut actuellement la partie adverse a été délivré par les autorités belges et que cela suppose, en vertu des normes européennes en vigueur, que l'intimé ait résidé en Belgique au moment de l'introduction de la demande. La demande n'aurait donc été introduite qu'après la fin du contrat de travail, puisque l'intimé n'aurait transféré son lieu de résidence, de France en Belgique, qu'après la fin du contrat de travail.

Selon la société SOCIETE1.), l'intimé se serait placé, par son seul fait, dans l'impossibilité de remplir sa mission de « *chauffeur-opérateur* » et aurait, abusivement refusé « *toute information concernant les démarches entreprises pour retrouver un permis de poids lourds valable* », ce qui aurait rompu définitivement la relation de confiance entre les parties au litige.

L'appelante donne par ailleurs à considérer que l'intimé avait déjà reçu un avertissement dans le passé, en raison de la violation de plusieurs règles de sécurité.

Enfin, l'appelante reproche à l'intimé de ne pas faire état des montants perçus de la part des autorités françaises au titre des indemnités de chômage et conteste tout préjudice dans le chef de l'intimé.

L'appelante conclut enfin à l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) conclut au rejet de l'appel.

Il interjette appel incident en ce qu'il demande à la Cour de lui allouer, par réformation de la décision entreprise, des dommages et intérêts d'un montant de 24.480,34 euros, outre les intérêts légaux, à titre de réparation du préjudice matériel subi en conséquence du licenciement litigieux.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement dont appel pour le surplus.

PERSONNE1.) soutient que « *tous les salariés qui avaient pour fonction de conduire des véhicules de la société SOCIETE1.) avaient la qualité de chauffeur-opérateur, même s'ils disposaient uniquement d'un permis B* ».

Il aurait encore disposé de son permis B en juillet 2019 et aurait pu conduire des camionnettes et autres véhicules légers de l'appelante pour effectuer son travail de « *chauffeur-opérateur* ».

Il serait donc faux de prétendre que l'intimé aurait été dans l'incapacité de reprendre ses fonctions de « *chauffeur-opérateur* », à son retour du congé de maladie le 8 juillet 2019.

L'intimé aurait entrepris, dès le mois de mai 2019, des démarches auprès des autorités françaises en vue du renouvellement de son permis de conduire de catégorie C, ce dont la partie adverse aurait été « *parfaitement informée* », contrairement à ses dires.

Il n'y aurait pas eu de négligence de sa part, mais simplement un « *dysfonctionnement de l'administration française* ».

Il n'y aurait « *jamais eu 4 réunions* » au sujet de la modification du contrat de travail et des démarches effectuées en vue du renouvellement du permis en cause.

L'intimé serait au contraire « *toujours resté ouvert à toute discussion sur sa situation afin de pouvoir conserver son poste de travail en attendant que l'administration française lui transmette son nouveau permis C* », mais l'employeur aurait « *refusé de transiger* » et aurait imposé à l'appelant une modification du contrat comportant une baisse significative de rémunération, « *sans la moindre raison valable* ».

De plus, les modifications en cause n'auraient pas été limitées dans le temps ni conditionnées à un changement de situation de l'intimé.

L'appelante resterait en défaut de rapporter la preuve d'une faute grave de l'intimé justifiant la modification substantielle de son contrat de travail avec effet immédiat.

L'intimé demande le rejet de l'attestation testimoniale dressée par PERSONNE2.), au motif qu'il s'agit du gérant de la société appelante.

L'intimé affirme ne pas avoir perçu des indemnités de chômage à la suite de la rupture de son contrat de travail.

Il aurait effectué des recherches d'emploi, mais il ne disposerait pas de « *preuves matérielles* » y relatives, la plupart des recherches ayant été faites auprès d'agences intérim.

L'intimé offre de prouver sa version des faits quant au déroulement de l'entretien préalable du 12 juillet 2019, par l'audition d'un témoin.

PERSONNE1.) conclut à l'obtention d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article L.121-7 du code du travail :

« Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L.124-2 et L.124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L.124-5.

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L.124-2 et L.124-10.

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11. ».

Il résulte des éléments du dossier, et notamment du contrat de travail conclu en date du 1^{er} avril 2017 entre les parties au litige (cf. pièce n° de la farde I de Me LELIEVRE) et du courrier recommandé avec demande d'avis de réception de la société SOCIETE1.) du 15 juillet 2019 (cf. pièce n° 6 de la même farde), que l'employeur a réduit le salaire mensuel de son salarié PERSONNE3.), du montant de 2.507,70 EUR au montant de 2.163 EUR.

Pareille modification par l'employeur de la rémunération d'un salarié constitue en effet une modification substantielle du contrat de travail.

En l'espèce, le respect par l'employeur de la procédure imposée par la loi et de l'exigence légale de précision des motifs à la base de la modification litigieuse ne fait pas l'objet d'une contestation.

Par analogie avec les règles régissant le licenciement avec effet immédiat, il est généralement admis que les motifs invoqués par l'employeur pour justifier la modification avec effet immédiat du contrat de travail doivent rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des clauses originaires dudit contrat.

Au vu des pièces versées aux débats par l'appelante, il est établi que celle-ci dispose de plusieurs véhicules d'un poids supérieur à 3 tonnes, pour la conduite desquels la possession d'un permis de conduire de la catégorie C est exigé par la loi.

Il est pareillement acquis en cause que l'intimé était en possession d'un tel permis au moment de son embauche, qu'il conduisait couramment ce type de véhicules jusqu'à l'expiration de son permis et qu'il était conscient de la durée de validité de ce permis et de sa date d'expiration exacte.

En outre, il n'est pas contesté qu'au début du mois de mai 2019, l'employeur a rendu l'intimé attentif à l'expiration prochaine de son permis de la catégorie C et à la nécessité d'obtenir son renouvellement.

D'autre part, il y a lieu de retenir que la fonction pour laquelle l'intimé avait été engagé était liée précisément à son aptitude à conduire des poids lourds, et non pas des véhicules ordinaires, eu égard au libellé même de la fonction pour laquelle l'intimé avait été engagé, à savoir « *chauffeur opérateur* », par opposition aux salariés embauchés comme simples « *opérateurs* », de la teneur de l'attestation testimoniale dressée le 16 juillet 2019 par PERSONNE4.) (cf. pièce n° 1 de la farde V de Me PONCIN) et de l'absence de tout élément probant en sens contraire.

A cet égard, il convient de relever que PERSONNE4.), qui était présent lors de l'entretien du 12 juillet 2019, déclare que l'intimé savait parfaitement qu'il n'était plus en droit de conduire les « *véhicules lourds* » de la partie appelante « *du fait de ne pas être en possession de son permis poids lourds à jour* », qu'il ne pouvait donc plus « *assurer ses fonctions de chauffeur poids lourds* » et qu'il devait partant accepter de « *redescendre* » à un taux de rémunération inférieur.

Enfin, l'auteur de cette même attestation testimoniale confirme que l'intimé n'était pas en mesure de présenter à son employeur ne serait-ce qu'un « *accusé de réception* » de la prétendue demande de renouvellement du permis.

Force est de constater que l'intimé reste toujours en défaut d'établir ou d'offrir en preuve qu'il aurait déposé une demande de renouvellement de son permis de conduire de catégorie C avant la date d'expiration en question, et même avant la modification de son contrat de travail et, plus généralement, qu'il aurait informé son employeur, en temps utile, des démarches effectuées et des suites réservées par les autorités administratives compétentes.

Par ailleurs, l'intimé reconnaît avoir obtenu le renouvellement de son permis de la catégorie C de la part des autorités administratives belges compétentes, « *en octobre 2019* » (cf. conclusions récapitulatives de l'intimé, notifiées le 9 avril 2015, page 16) ,

après avoir introduit une demande en ce sens seulement « *courant septembre 2019* » (cf. conclusions récapitulatives de l'intimé, notifiées le 9 avril 2015, page 17), à la suite de son déménagement en Belgique, soit postérieurement à la modification litigieuse du contrat de travail.

Le courriel daté du 24 juin 2019 dont se prévaut l'intimé dans ce contexte (cf. pièce n° 1 de la farde II de Me PONCIN) est excessivement vague et lapidaire pour avoir une incidence sur la solution du présent litige.

Les circonstances décrites ci-dessus mettent en évidence un comportement gravement négligent dans le chef de l'intimé.

La conséquence directe de ce comportement gravement négligent de l'intimé était que celui-ci n'était plus en droit de conduire un poids lourd de l'entreprise, sous peine de s'exposer et d'exposer son employeur à de lourdes sanctions pénales, à partir du 17 juin 2019.

Contrairement à l'appréciation de la juridiction du premier degré, la Cour considère que l'ancienneté, au demeurant fort réduite de l'intimé (à peine deux ans), n'est pas de nature à retirer à son comportement fortement négligent le caractère de gravité susmentionné.

Il suit de là que les motifs en cause étaient suffisants pour justifier une modification avec effet immédiat du contrat de travail.

La Cour relève, à titre superfétatoire, que quelques mois seulement après son embauche, l'intimé a déjà fait l'objet d'un avertissement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, datée du 13 septembre 2017 (cf. pièce n° 10 de la farde I de Me LELIEVRE), dans laquelle sont énoncés plusieurs manquements aux règles de sécurité lors d'une intervention (défaut d'installation de détecteurs de gaz, défaut de balisage du chantier, défaut de port de l'équipement personnel obligatoire de sécurité).

Dans ces conditions, il y a de retenir que la résiliation du contrat de travail en cause, découlant du refus de PERSONNE1.) d'accepter la modification de son contrat de travail, constitue un licenciement avec effet immédiat régulier et justifié, de sorte que l'intimé est à débouter de ses demandes, par réformation du jugement dont appel.

En conséquence, l'appel incident doit être rejeté comme infondé.

Comme l'intimé succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure doit être rejetée, tant pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Faute par l'appelante de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, celle-ci doit pareillement être déboutée de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Par ces motifs,

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel incident non fondé et en déboute,

dit l'appel principal fondé,

réformant,

dit que la résiliation du contrat de travail, découlant du refus de PERSONNE1.) d'accepter la modification de son contrat de travail, constitue un licenciement avec effet immédiat régulier et justifié,

dit non fondées les demandes indemnitaires formées par PERSONNE1.) ;

décharge la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL des condamnations prononcées à son encontre en première instance,

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

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances et ordonne la distraction de ceux relatifs à l'instance d'appel au profit de Me Céline LELIEVRE, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier André WEBER.