Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quatorze juillet deux mille onze

Numéro 36223 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier;

Entre:

A, chauffeur routier, demeurant à B-,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Gilbert RUKAVINA du 29 mars 2010,

comparant par Maître Sabrina MARTIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

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

intimée aux fins du prédit exploit RUKAVINA,

comparant par Maître Alain BINGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 9 novembre 2007, A a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme B devant le tribunal du travail de Diekirch aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec préavis du 26 janvier 2007 et condamner à lui payer un dommage matériel de 7.879, 37 € et un dommage moral de 5.000 €, une indemnité compensatoire pour congé non pris de 1.986,25 € ainsi que 7.055,63 € du chef d'arriérés de salaire des mois de juillet 2004 à mars 2007, 298,74 € du chef de différence entre le salaire touché et le salaire de base par rapport au salaire de base ainsi que pour mémoire des heures de nuit et des heures supplémentaires et finalement une indemnité de procédure de 750 €.

Par un premier jugement du 22 septembre 2008 B a été admis à prouver par témoins les motifs jugés suffisamment précis par le tribunal du travail et non encore établis par des pièces.

Par jugement du 1ier février 2010 le licenciement a été déclaré régulier. La demande en délivrance des feuilles d'enregistrement des heures pour la période du 12 septembre 2005 au 12 septembre 2007 formulée pour la première fois à l'audience du 18 janvier 2010 a été déclarée irrecevable au motif de ne pas avoir été formulée dans la requête introductive d'instance. La demande en paiement des arriérés de salaire, heures supplémentaires, heures de nuit et différence de salaire par rapport au salaire de base a été réservée.

Contre ce jugement, lui notifié le 26 février 2010, A a régulièrement interjeté appel par exploit du 29 mars 2010, demandant, par réformation, à la Cour, de déclarer le licenciement régulier et de faire droit à sa demande en indemnisation. Il demande de même de déclarer recevable et fondée la demande en délivrance des feuilles d'enregistrement et réclame une indemnité de procédure de 800 € pour l'instance d'appel.

B conclut à la confirmation du jugement entrepris et demande une indemnité de procédure de 800 € pour l'instance d'appel.

Le licenciement

Engagé suivant contrat de travail à durée indéterminée du 17 juin 2002 en qualité de chauffeur par B, A a été licencié par lettre recommandée du 26 janvier 2007 avec un préavis de deux mois expirant le 31 mars 2007, l'employeur le dispensant de travail à partir du 30 janvier 2007.

Dans la lettre de motivation du 6 mars 2007, B a invoqué plusieurs griefs à l'appui du licenciement, à savoir d'avoir été, pendant l'année 2006, absent pour cause de maladie pendant 126 jours ouvrables, d'avoir été arrêté le 1ier décembre 2006 durant un trajet professionnel par la police allemande qui aurait constaté que la durée de son permis de conduire avait expiré. B aurait ainsi dû expédier sur place deux autres chauffeurs pour récupérer le camion. Sur ce A aurait pris du 4 au 12 décembre 2006 un congé « forcé » en vue de régulariser

la situation ce qui aurait causé des désagréments dans l'organisation du travail de l'entreprise. Elle lui reproche en outre de ne pas avoir veillé au bon entretien du matériel roulant qui lui était confié et de ne pas avoir entretenu de bons rapports avec ses collègues de travail.

Dans la mesure où le jugement du 22 septembre 2008 n'a pas été entrepris d'appel, la Cour est uniquement saisie de l'examen du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement qui ont fait l'objet de la mesure d'instruction respectivement du fait qui est établi par les pièces du dossier à savoir les nombreuses absences pour cause de maladie que les premiers juges n'avaient pas jugé suffisamment graves pour justifier à elles seules un licenciement avec préavis.

L'expiration du permis de conduire

Les premiers juges ont considéré que le fait d'avoir roulé avec un permis de conduire périmé et de se voir interdire par la police allemande la continuation de son trajet constituait une cause réelle et suffisamment sérieuse pour justifier à elle seule le licenciement avec préavis du contrat de travail sans qu'il n'y ait lieu d'analyser les autres motifs qui avaient été offerts en preuve.

S'il est incontestable qu'il appartient à un chauffeur professionnel de faire en temps utile les démarches nécessaires pour faire renouveler son permis de conduire, il se dégage des dépositions des témoins Eberhardt THEFELD et Dieter PAUQUET, à l'époque des faits eux-mêmes chauffeurs auprès d'B, qu'en raison de l'ampleur du travail, il était souvent difficile pour le chauffeur d'être libéré de son travail par l'employeur pour se rendre chez le médecin en vu des contrôles nécessaires pour l'obtention du renouvellement du permis de conduire. A cela s'ajouteraient les délais d'attente pour obtenir un rendez-vous chez les médecins concernés, à savoir un généraliste et un ophtalmologiste, Dieter PAUQUET précisant que lui-même avait été confronté avec un délai d'attente de trois mois.

Selon les dépositions du témoin Mario CLARIZIA, administrateur de l'entreprise B, A a immédiatement fait les diligences nécessaires pour régulariser son permis ce qui aurait pris environ deux semaines.

S'il est bien vrai que cet incident a causé une certaine perturbation de l'entreprise dans la mesure où deux autres chauffeurs ont dû être expédiés sur place d'une part pour continuer le trajet professionnel et d'autre part pour rapatrier A, ce fait ne saurait cependant à lui seul motiver un licenciement, fût-ce comme en l'espèce avec préavis, eu égard aussi à l'ancienneté de presque 5 ans que A avait au sein de l'entreprise.

L'employeur lui-même n'a d'ailleurs pas jugé cet incident particulièrement grave au moment où il s'est passé, imposant seulement à A de prendre le restant de son congé pour faire les démarches nécessaires et ce n'est que près de deux mois après, 27 janvier 2006, qu'il s'est emparé de cet incident du 1ier décembre 2006 pour en motiver en partie le licenciement.

L'absence pour cause de maladie durant 126 jours

En ce qui concerne l'absence pour cause de maladie durant 126 jours au courant de l'année 2006, la Cour constate que l'employeur s'est contenté, tant dans la lettre de motivation que dans ses conclusions ultérieures, de se prévaloir de la désorganisation du fonctionnement de l'entreprise sans autrement préciser en quoi auraient consisté les désagréments causés ni de quelle ampleur ils auraient été. Or, pour pouvoir juger de la désorganisation de l'entreprise suite à l'absence d'un chauffeur il faudrait connaître le nombre total de chauffeurs qu'emploie B. A noter qu'une partie des jours d'absence était d'ailleurs, selon les affirmations de A et non contestées par B, due à un accident professionnel.

A cela s'ajoute qu'après avoir été en état d'incapacité continue depuis le 16 juin 2006, A n'a plus été absent pour cause d'incapacité de travail depuis qu'il a repris son travail le 27 novembre 2006 de sorte que l'employeur ne saurait pas faire valoir l'argument qu'en raison des nombreuses absences il ne pouvait plus compter sur la collaboration régulière et efficace du salarié.

La Cour juge dès lors ce motif pas non plus suffisamment sérieux pour justifier un licenciement avec préavis.

Le défaut d'entretien du camion et le défaut de collégialité

Le reproche de ne pas avoir veillé à la propreté et à l'entretien du camion conduit est contredit par les dépositions des témoins Serge DIEDEREN, Eberhardt THEFELD et Dieter PAUQUET qui le décrivent comme chauffeur très consciencieux, soucieux au plus haut degré de l'état notamment de propreté du camion, le témoin PAUQUET le qualifiant même de « *Sauberkeitsfanatiker »*

En ce qui concerne l'incident avec son collègue Mario PIERETTI consistant dans le fait de l'avoir appelé à deux ou trois reprises parce qu'il n'avait pas la carte carburant mais de ne pas l'avoir attendu à la station service, il s'agit de faits isolés qui ne sont d'aucune gravité ce d'autant plus que ses rapports avec les autres collègues étaient excellents ainsi que cela résulte des attestations de témoignage et dépositions des témoins.

Il y a dès lors lieu, par réformation, de déclarer le licenciement abusif.

L'indemnisation

A réclame un dommage matériel de 7.879,37 € correspondant à une période de référence de 8 mois.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement est indemnisable. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de

trouver un emploi à peu près équivalent, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

En considération du fait que A a été dispensé de la prestation de travail durant le délai de préavis, il aurait pu débuter ses recherches dès le 1ier février 2007. Or, il ne verse aucune pièce prouvant qu'il aurait fait une quelconque démarche en vue d'un nouvel emploi et ne fournit aucune explication par rapport à une quelconque circonstance qui l'aurait empêché de ce faire.

La Cour juge dès lors qu'il y a lieu à rejet de la demande en paiement d'un préjudice matériel.

Compte tenu des circonstances du licenciement et de son ancienneté de 5 ans, il convient de fixer le dommage moral à 1.500 €.

La demande en délivrance des feuilles d'enregistrement

C'est à tort que les premiers juges ont déclaré irrecevable, comme n'ayant pas été formulée dans la requête introductive d'instance, la demande en délivrance des feuilles d'enregistrement.

Comme A a réclamé le paiement d'heures supplémentaires dans sa requête initiale, la demande en délivrance des feuilles d'enregistrement présente un lien de connexité suffisant avec la demande originaire dans la mesure où la vérification de la prestation d'heures supplémentaires se fait nécessairement sur base desdits enregistrements.

B s'oppose à la demande en faisant valoir que l'article L. 214-7. du code du travail, sur lequel se fonde A pour réclamer la délivrance desdites pièces, n'aurait été introduit que par la loi du 27 décembre 2007 qui n'aurait pas d'effet rétroactif.

Il est inexact de soutenir qu'avant l'introduction de la loi du 27 décembre 2007 l'employeur n'aurait eu aucune obligation de garder les feuilles d'enregistrement respectivement les disques tachygraphiques.

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 21 décembre 2007 étaient en effet applicables les dispositions du règlement CEE 3821/85 du Conseil du 20 décembre 1985 concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route.

L'article 14 point dudit règlement disposait ce qui suit :

« *L'entreprise conserve, par ordre chronologique et sous une forme lisible, les feuilles d'enregistrement…. pendant au moins un an après leur utilisation et en remet une copie aux conducteurs concernés qui en font la demande… ».*

La seule innovation faite par la nouvelle loi est la durée pendant laquelle l'employeur est tenu de garder les feuilles d'enregistrement qui est passée d'un an à deux années.

Aux termes de son article 2, la loi du 21 décembre 2007 est entrée en vigueur le 1ier mars 2008.

L'article L.214-7. du code du travail s'est donc appliqué immédiatement aux situations en cours, partant également à la période antérieure au 1er mars 2008 pour laquelle l'employeur était tenu de conserver les feuilles d'enregistrement, et ce dans la limite d'une année non encore révolue à la date du 1er mars 2008. Il en découle que l'employeur devait, à partir du premier mars 2008, conserver les feuilles d'enregistrement couvrant la période se situant entre le premier mars 2007 et le premier mars 2008, non plus durant une année, mais durant deux années. Par contre pour les périodes antérieures au 1ier mars 2007 il y a lieu à application de l'article 14 point 2 du règlement CEE 3821/85 précité.

A réclame les feuilles d'enregistrement pour la période de septembre 2006 à janvier 2007.

Conformément aux développements qui précèdent, la période pour laquelle il réclame les feuilles d'enregistrement tombe encore sous l'application du règlement CEE et était au définitivement révolue au plus tard le 31 janvier 2008.

Ainsi qu'il se dégage du jugement du 1ier février 2010, A a demandé la délivrance de ces pièces pour la première fois à l'audience du 18 janvier 2010 partant à une époque où l'employeur n'avait plus aucune obligation de conservation des feuilles d'enregistrement en question dont le délai de garde avait expiré le 31 janvier 2008 au plus tard.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à la demande en délivrance des feuilles d'enregistrement pour la période du mois de septembre 2006 à janvier 2007.

Les indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige il serait inéquitable de laisser à la charge exclusive de A l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer pour se défendre en instance d'appel et il convient de lui allouer l'indemnité de procédure réclamée de 800 €.

La demande de la société B est à rejeter seule la partie obtenant gain de cause pouvant y prétendre.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel ;

le dit fondé ;

réformant:

déclare abusif le licenciement avec préavis du 26 janvier 2007 ;

condamne la société anonyme B à payer à A un dommage moral de 1.500 € ;

rejette la demande en réparation du dommage matériel ;

déclare recevable mais non fondée la demande en délivrance des feuilles d'enregistrement couvrant la période du mois de septembre 2006 à janvier 2007 ;

condamne la société anonyme B à payer à A une indemnité de procédure de 800 € pour l'instance d'appel ;

rejette la demande de la société anonyme B en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne la société anonyme B aux frais et dépens de l'instance d'appel.