

Arrêt N° 103/18 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du douze juillet deux mille dix-huit

Numéro 44766 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Agnès ZAGO, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société à responsabilité limitée SOC1.), établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant.

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Nadine dite Nanou TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 27 mars 2017,

comparant par Maître James JUNKER, avocat à la Cour, demeurant à Wasserbillig,

et:

1) A.), demeurant à L-(...),

intimé aux fins du prédit acte TAPELLA,

comparant par Maître Anaïs BOVE, avocat à la Cour, demeurant à Howald,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de

l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit acte TAPELLA,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 13 juillet 2016, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 15 février 2016 et le voir condamner à lui payer, d'après son décompte actualisé, le montant de 4.974,51 EUR en réparation de son préjudice matériel subi pendant la période allant de mai 2016 à septembre 2016, tenant compte des indemnités de chômage reçues et le montant de 5.000,- EUR en réparation de son préjudice moral. A.) a également réclamé le paiement d'une indemnité de procédure de 2.000,- EUR.

La société SOC1.) a demandé reconventionnellement, sur base de l'article L.121-9 du Code du travail, la condamnation de A.) au paiement du montant de 7.110,18 EUR au titre du dommage causé par le salarié au camion conduit par lui.

L'ÉTAT du GRAND-DUCHÉ de LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (l'ÉTAT), a été mis en intervention et il a demandé acte de son recours sur base de l'article 521-4 du Code du travail. Il a demandé la condamnation de l'employeur au remboursement des indemnités de chômage prestées à hauteur du montant de 13.076,59 EUR.

Par jugement du 13 février 2017, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif, dit non fondée la demande en indemnisation du préjudice matériel du salarié et fondée la demande en réparation de son préjudice moral à hauteur du montant de 500,- EUR et condamné la société SOC1.) au paiement de cette somme avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La demande reconventionnelle de la société SOC1.) a été rejetée et elle a été condamnée à payer à A.) une indemnité de procédure de 600,- EUR.

La demande du salarié en exécution provisoire du jugement, ainsi que la demande de l'ÉTAT ont également été rejetées.

Par exploit d'huissier du 27 mars 2017, la société SOC1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 13 février 2017 et elle demande à voir déclarer justifié le licenciement avec préavis du 15 février 2016 et à voir débouter A.) de toutes ses demandes.

Elle demande encore à voir déclarer sa demande reconventionnelle fondée et à voir condamner A.) à lui payer le montant de 7.110,18 EUR, augmenté des intérêts au taux légal.

En ordre subsidiaire, la société SOC1.) demande à se voir admettre à prouver par l'audition de six témoins les faits ayant fait l'objet de la réponse à la demande de motifs du licenciement avec préavis et plus amplement spécifiés dans l'acte d'appel.

En ordre encore plus subsidiaire, la société SOC1.) demande, pour autant que le licenciement soit déclaré abusif, à voir limiter le montant à allouer à A.) au titre de son préjudice moral à un maximum de 500,- EUR et à voir confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la demande en réparation du préjudice matériel du salarié et la demande de l'ÉTAT.

La régularité du licenciement

A l'appui de son appel, la société SOC1.) relève d'abord que A.) avait été engagé en qualité d'ouvrier chauffeur de camion et/ou camion-grue appartenant au groupe C et que, conformément à la nomenclature de la convention collective de travail, il disposait d'un véhicule dont il avait la responsabilité. Suivant l'article 2.22.1 du règlement d'ordre intérieur de la société SOC1.), remis à chaque salarié au moment de la signature du contrat de travail, il devait contrôler un certain nombre d'éléments sur le camion. Suivant les recommandations de prévention de l'Association d'Assurance Accident s'appliquant aux camions, tel que celui conduit par A.) et s'imposant tant aux employeurs qu'aux salariés, le conducteur du camion doit vérifier le fonctionnement des dispositifs de commande et de secours et, au cours de la journée de travail, surveiller l'état du véhicule afin de détecter les défauts apparents. Tout chauffeur devrait en conséquence, avant de prendre le volant, *« s'assurer que le véhicule est en bon état de marche, contrôler en particulier les freins, l'éclairage, les dispositifs de sécurité et les pneus et ne pas mettre le véhicule en marche lorsqu'il existe des défauts susceptibles de rendre la conduite dangereuse (...) »*. Dans chaque cabine des camions se trouverait encore un manuel d'utilisation VOLVO dans lequel sont répertoriés les contrôles quotidiens à effectuer par le conducteur et plus particulièrement les pneus et les niveaux d'huile. Pour les pneus, il serait prévu de resserrer les écrous de roue lorsque le véhicule a parcouru une courte distance.

Les salariés de la société SOC1.) auraient été informés des procédures à suivre, qui leur auraient été souvent rappelées, et il leur aurait appartenu de prévenir, en cas de problème, leur supérieur et les mécaniciens, qui auraient alors été chargés d'effectuer les réparations.

La société SOC1.) fait grief à la juridiction de première instance d'avoir retenu que *« la question de la cause de la panne du camion et l'éventuelle faute commise par le requérant, qui n'a donc pas été constatée directement par les témoins, est une question d'ordre technique, requérant les lumières d'un technicien »*.

Selon l'employeur, la cause de la panne aurait été clairement identifiée comme consistant dans le fait que les écrous sur les roues étaient très desserrés au moment où A.) a quitté l'entreprise le 2 février 2016 à Schifflange pour se rendre à Schouweiler. La cause de sa panne aurait résidé dans le fait que le moyeu du troisième essieu arrière droit était cassé et les deux roues étaient libres, l'essieu étant complètement sorti des roues. Ce n'aurait pas été un problème d'embrayage, tel que soutenu par le salarié, ni un simple desserrement des roues, mais les roues, les jantes et le moyeu auraient été cassés. Il faudrait rouler longtemps avec des roues non serrées pour en arriver là. Le seul trajet effectué par A.) à la date du 2 février 2016 ne suffirait pas à désengager le double essieu et cet état des choses résulterait à suffisance des attestations testimoniales des mécaniciens de la firme ainsi que d'un autre chauffeur et démontrerait les négligences du salarié, seul chauffeur du camion défectueux, qui aurait omis de procéder aux contrôles des roues tel que requis par les dispositions du règlement d'ordre et les recommandations de prévention s'imposant à tout chauffeur. Le fait que les mécaniciens sont des salariés de l'entreprise SOC1.) n'enlèverait rien à la valeur de leur diagnostic technique et il n'y aurait pas de différence avec des hommes de l'art opérant dans d'autres garages.

La faute commise par A.) serait de nature à justifier un licenciement et l'employeur aurait fait preuve de clémence en procédant à un licenciement avec préavis. Le salarié aurait d'ailleurs bien noté sa grossière erreur, dès lors qu'il aurait tenté d'accuser les mécaniciens d'être responsables de la panne et sollicité le pardon du gérant de la société SOC1.), tout en se mettant en maladie le lendemain de la panne.

Enfin, A.) aurait déjà fait l'objet d'un avertissement en septembre 2015 pour ne pas avoir vérifié le niveau d'huile de son camion. L'avertissement aurait été établi par B.) auprès duquel A.) aurait reconnu son manquement ce qui résulterait de l'attestation testimoniale de ce dernier.

A.) demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec préavis et en ce qui concerne les montants lui alloués au titre de son préjudice moral et au titre de l'indemnité de procédure.

Selon le salarié, ce serait à juste titre que la juridiction de première instance aurait retenu, quant au reproche tiré du défaut de vérification de l'huile, qu'une remarque verbale ne suffisait pas aux exigences de précision, dès lors qu'il n'en ressortait pas d'indication plus précise ni quant à la date ni quant au niveau d'huile.

Quant à la panne du 2 février 2016, ce serait encore à bon droit que les juges de première instance auraient retenu que la cause de cette panne et l'éventuelle faute du salarié n'était pas établie en l'absence de témoins direct d'un quelconque manquement par A.). Il s'agirait d'une question technique et l'offre de preuve par témoins serait à rejeter dès lors qu'elle ne serait pas de nature à établir une quelconque faute du salarié.

Par ailleurs, ni le règlement interne, ni aucune autre disposition soumise au salarié n'exigerait le resserrage des pneus et il ne saurait, par ailleurs, être exclu que le salarié ne fût victime d'un sabotage.

Il est constant en cause que, par contrat de travail à durée indéterminée, A.) a été engagé par la société SOC1.) en qualité de chauffeur/C1 conformément à la nomenclature de la convention collective de travail et qu'il conduisait un camion VOLVO, dont il était l'unique conducteur et dont il avait la responsabilité.

Suivant le règlement interne et de sécurité de la société SOC1.), dont le salarié ne conteste pas avoir eu connaissance, le chauffeur professionnel est tenu de contrôler les niveaux des liquides, l'état des trains de roulement, l'état et la pression des pneus, l'état des freins, l'état des lumières, phares, etc., le nettoyage des bennes, l'entretien et le repli de la bâche, la présence de pierres dans les pneumatiques, la bonne visibilité de la plaque d'immatriculation, et l'état général du véhicule.

En vertu des recommandations de prévention de l'Association d'Assurance Accident, qui selon les attestations testimoniales ont également été portées à la connaissance des chauffeurs, le conducteur du véhicule doit vérifier, au début de chaque poste de travail, le fonctionnement des dispositifs de commande et de sécurité et, au cours de la journée de travail, surveiller l'état du véhicule afin de détecter des défauts qui sautent aux yeux. Selon ces recommandations, le conducteur du véhicule doit s'assurer que le véhicule est en bon état de marche, contrôler en particulier les freins, l'éclairage, les dispositifs de sécurité et les pneus et ne pas mettre en marche le véhicule lorsqu'il existe des défauts susceptibles de rendre la conduite dangereuse. Le manuel relatif au camion VOLVO conduit par A.) qui se trouvait dans le véhicule prescrit le resserrage des écrous de roue lorsque le véhicule a parcouru une courte distance (env. 200 km).

Il est constant en cause que le 2 février 2016, A.) a dû être dépanné en raison d'un problème au niveau du troisième essieu, côté droit. Contrairement aux affirmations du salarié, qui a parlé d'un problème d'embrayage lorsqu'il a appelé son employeur pour obtenir du secours, il s'est avéré que les roues étaient libres en raison d'un desserrage des écrous et que le moyeu était cassé. Les jantes étaient abîmées et les ouvertures circulaires pour passage des goujons étaient ovalisées.

Selon les attestations testimoniales concordantes d'C.), de D.) et de E.), il faut rouler longtemps sans effectuer aucun contrôle pour que les roues sortent complètement de l'essieu et pour que les jantes et le moyeu soient cassés, tel qu'en l'espèce concernant le camion conduit exclusivement par A.). Cet état des choses est confirmé par l'attestation testimoniale du mécanicien F.) qui relate encore que le camion de A.) avait fait l'objet d'une révision intégrale avant de passer au contrôle technique le 30 octobre 2015.

Contrairement à la juridiction de première instance, la Cour ne considère pas que le problème survenu au camion constitue une question d'ordre technique, requérant les lumières d'un technicien, mais au contraire la nature de la panne

survenu démontre clairement une négligence de la part du salarié dans le contrôle qu'il était tenu d'effectuer sur son camion pour raisons de sécurité, même si aucun témoin direct n'a pu constater l'absence de contrôle par A.) de son camion.

Eu égard à l'importance des consignes de sécurité, dont le salarié avait connaissance, sa négligence justifie le licenciement avec préavis du 15 février 2016, ce seul comportement de A.) dénotant un manque de conscience professionnelle qui revête une gravité telle, qu'il rend impossible la continuation des relations de travail.

Il y a partant lieu de réformer le jugement entrepris et de déclarer le licenciement intervenu régulier.

Les indemnisations

A.) a relevé appel incident en ce qui concerne le préjudice matériel et demande à ce titre le montant de 4.974,51 EUR. Il demande en outre une indemnité de procédure de 5.000,- EUR pour l'instance d'appel. Quant au dommage matériel il y aurait lieu de prendre en considération une période de référence de cinq mois, soit du 1^{er} mai au 30 septembre 2016, le salarié ayant activement recherché un travail au cours de cette période.

La société SOC1.) conteste tout dommage matériel ou moral dans le chef de A.) et elle demande, en conséquence, à voir débouter l'ÉTAT de sa demande.

Eu égard au caractère régulier du licenciement avec préavis, A.) est à débouter de ses demandes en réparation de ses préjudices matériel et moral.

La demande basée sur l'article L.121-9 du Code du travail

Quant à la demande basée sur l'article L.121-9 du Code du travail, la société SOC1.) fait valoir que la négligence grossière de A.), qui aurait fait preuve d'un manque de prudence et de précaution, entraînerait la responsabilité du salarié au sens du prédit article. A.) devrait, en conséquence, réparer le dommage causé à l'employeur qui s'élèverait au montant total de 7.110,18 EUR hors TVA. L'assureur de la société SOC1.) aurait d'ailleurs refusé de prendre en charge le dommage causé au camion au motif qu'il était dû à une négligence grave d'un salarié.

En l'espèce, il n'y aurait pas lieu de faire application de l'article L.224-3 du Code du travail selon lequel l'employeur ne peut pas retenir plus de 10% du salaire, dès lors que la demande tendrait à la réparation du dommage causé par ce dernier et non à une retenue de salaire, A.) n'étant plus au service de la société SOC1.).

A.) demande le rejet de la demande de l'employeur basée sur l'article L.121-9 du Code du travail, le salarié n'étant responsable que des dégâts causés par ses négligences graves ou ses actes volontaires. Or, en l'espèce aucune faute

ne pourrait être mise à charge de A.). En outre, l'employeur ne pourrait demander au-delà de 10% du salaire.

L'article L. 121-9 du code du travail dispose : « *L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave.* »

La négligence grave au sens de cet article, pour être de nature à engager la responsabilité du salarié, s'entend d'une faute involontaire grossière, équipollente au dol en ce sens que le salarié, s'il n'a pas voulu causer le dommage, s'est cependant comporté comme s'il l'avait voulu.

Le manquement par négligence au règlement intérieur et de sécurité de l'entreprise, ainsi qu'aux recommandations de l'Association d'Assurance Accident, tel qu'il est reprochée au salarié en l'espèce, ne constitue pas un acte volontaire ou une négligence grave au sens de l'article L. 121-9 du code du travail.

La demande en indemnisation de la société SOC1.) est partant sans fondement et le jugement est à confirmer à cet égard.

Le recours de L'ÉTAT du GRAND-DUCHÉ de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi

L'ÉTAT demande, selon le dernier état de ses conclusions, le remboursement des indemnités de chômage prestées à hauteur du montant de 23.760,39 EUR et la condamnation de la société SOC1.) au paiement de ce montant sur base de l'article L.524-1 du Code du travail avec les intérêts tels que de droit, suivant l'article 1153 du Code civil à compter de la date de dépôt de la requête, sinon à partir des décaissements des indemnités de chômage effectués par l'Etat, sinon à partir de la date de la demande en justice, jusqu'à solde.

Au vu du caractère régulier du licenciement, le jugement entrepris est à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il a débouté l'ÉTAT de sa demande dirigée contre la société SOC1.).

Les indemnités de procédure

La société SOC1.) demande une indemnité de procédure de 3.000,- EUR et conteste les demandes de A.) à cet égard.

A.) demande la confirmation de l'indemnité de procédure lui allouée pour première instance et une indemnité de procédure de 5.000,- EUR pour l'instance d'appel, tout en contestant les demandes de SOC1.) à cet égard. Le montant réclamé au titre de l'indemnité de procédure pour l'instance d'appel se justifierait par l'atteinte psychologique causée à A.) par l'appel de la société SOC1.) qui aurait fait appel malgré les sommes infimes auxquelles elle aurait été condamnée en première instance.

Au vu de l'issue du litige le jugement entrepris est à réformer en ce qui concerne l'indemnité de procédure allouée à A.) en première instance et il est à débouter de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel.

La société SOC1.) ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

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 les appels principal et incident ;

déclare l'appel incident non fondé ;

déclare l'appel principal partiellement fondé ;

réformant :

dit que le licenciement avec préavis du 15 février 2016 est régulier ;

dit les demandes de A.) en réparation de se préjudices matériel et moral non fondées ;

décharge la société à responsabilité limitée SOC1.) de la condamnation en paiement du montant de 500,- EUR avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

dit la demande de A.) basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour la première instance non fondée et le déboute de sa demande sur la même base pour l'instance d'appel ;

décharge la société à responsabilité limitée SOC1.) de la condamnation en paiement du montant de 600,- EUR ;

confirme pour le surplus le jugement entrepris ;

déboute la société à responsabilité limitée SOC1.) de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne A.) aux frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de Maître James JUNKER, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.