

**Arrêt N° 31/22 - VIII – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du dix mars deux mille vingt-deux**

Numéro CAL-2021-00331 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,  
Marianne EICHER, premier conseiller,  
Yola SCHMIT, premier conseiller,  
Christophe WAGENER, greffier assumé.

**Entre :**

**A**, demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Christine Kovelter en remplacement de l'huissier de justice Frank Schaal de Luxembourg des 21 et 22 janvier 2021,

comparant par Maître Melvin Roth, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et :**

**1) la société à responsabilité limitée SOC1**, établie et ayant son siège social à L-(...), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit Kovelter,

comparant par Maître Georges Pierret, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la

Congrégation, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Ste Zithe,

intimé aux fins du susdit exploit Kovelter,

comparant par Maître Virginie Verdanet, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

### **LA COUR D'APPEL :**

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 17 septembre 2018, A a été engagé par la société à responsabilité limitée SOC1 (ci-après la société SOC1) en qualité de chauffeur.

Par courrier recommandé du 25 octobre 2019, il s'est vu notifier un licenciement avec effet immédiat motivé comme suit :

*« Monsieur,*

*Nous sommes au regret de devoir vous informer de notre décision de mettre fin à notre relation de travail avec effet immédiat pour faute grave.*

*(...)*

*En date du 25 octobre 2019, vous ne vous êtes pas présenté au lieu de travail à 11:50 heures pour desservir la ligne scolaire 5 de la Commune de COM1, selon votre programme avec départ à 12 :10 heures à COM1 et vous ne nous avez pas prévenu au préalable de votre absence. Par suite de votre absence sans permission et sans raison valable, on a dû réorganiser le tour avec un autre chauffeur ce qui engendrait des retards importants.*

*Votre comportement est intolérable et votre absence non justifiée et non excusée constitue une faute grave.*

*En plus, en date du 4 octobre 2019, vous ne vous êtes pas présenté au lieu de travail à 15 :45 heures pour desservir la ligne scolaire 5 de la Commune de COM1 selon votre programme avec départ à 16 :05 heures à COM1 et vous ne nous avez pas prévenu au préalable de votre absence.*

*Par suite de votre absence sans permission et sans raison valable, on a dû réorganiser le tour avec un autre chauffeur ce qui engendrait des retards importants.*

*Vu que ce n'était pas une première fois que vous ne vous êtes pas présenté au travail, nous sommes d'avis que vous n'êtes pas fiable pour le poste de chauffeur de minibus dans notre entreprise de transport de personnes. Nous ne pouvons, de plus, pas tolérer ce genre de comportement, alors qu'en agissant ainsi, vous engagez la responsabilité de notre société.*

*En raison de ce qui précède, nous sommes dans l'impossibilité de maintenir notre relation contractuelle de travail, et sommes dans l'obligation d'y mettre fin avec effet immédiat compte tenu de la gravité des fautes commises.*

(...)

Par courrier recommandé du 5 novembre 2019, A a réclamé contre ledit licenciement.

Statuant sur une requête déposée par le salarié en date du 5 mars 2020 au tribunal du travail de Luxembourg, tendant à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 25 octobre 2019 et à se voir allouer 2.639,38 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 1.319,69 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral subi et 1.860,30 € à titre de remboursement de frais d'avocat, le tribunal du travail a, par jugement du 7 décembre 2020, rejeté toutes les demandes d'A. Par ce même jugement, le tribunal du travail a donné acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, a dit fondée la demande de l'ETAT pour le montant de 5.915,94 € et a condamné A à rembourser à l'ETAT la prédite somme de 5.915,94 € et l'a condamné à supporter les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a rejeté le moyen du salarié tiré de l'imprécision des motifs et retenu que la lettre de licenciement du 25 octobre 2019 satisfait aux exigences prévues à l'article L.124-10(3) du Code du travail.

Concernant le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, le tribunal a relevé que contrairement à l'argumentation du salarié, l'article 6.2.2. de la Convention collective de travail pour les conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées déclarée d'obligation générale par un arrêté grand-ducal du 18 décembre 2013 (ci-après la Convention collective) n'était pas applicable en l'espèce, motif pris que le comportement d'A ne saurait s'analyser comme un simple défaut de

respecter à la lettre le plan de travail puisqu'en l'espèce le salarié ne s'est pas présenté du tout pour effectuer une course et ceci sans aucune raison valable à deux reprises à moins d'un mois d'intervalle. Le tribunal a retenu que ces faits dénotent un manque de rigueur et de conscience professionnelle dans le chef du salarié qui ne sont pas compatibles avec le transport de personnes et qui sont d'une gravité suffisante pour ébranler de manière irrémédiable la confiance de l'employeur et rendre définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

Concernant la demande de l'ETAT, le tribunal a rejeté la demande du salarié tendant à se voir accorder des échelonnements de paiement, motif pris qu'A est resté en défaut de verser des pièces quant à sa situation financière.

Par acte d'huissier de justice des 21 et 22 janvier 2021, A a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 14 décembre 2020. L'appelant conclut principalement à voir déclarer abusif le licenciement du 25 octobre 2019, et à se voir décharger de toutes condamnations prononcées contre lui. Il sollicite, par réformation, à voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme de 5.819,37 €, dont 2.639,38 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 1.319,69 € au titre de dommage moral et 1.860,30 € au titre de remboursement des frais d'avocat. Au cas où la Cour devait confirmer le jugement entrepris, il sollicite la réduction du montant réclamé par l'ETAT à un montant qui serait plus adapté à sa situation financière et à se voir accorder à s'acquitter de cette somme par des mensualités de 150 €.

La société SOC1 conclut principalement à voir confirmer le jugement de première instance en ce que le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement survenu le 25 octobre 2019 et rejeté l'ensemble des demandes indemnitaires de l'appelant.

Subsidiairement, en cas de réformation, l'employeur conclut à voir fixer l'indemnité compensatoire de préavis à la somme de 2.089,75 €, les fiches de salaire de l'appelant renseignant une rémunération brute mensuelle de 1.044,87 €.

Il conclut en tout état de cause à voir rejeter les autres demandes formulées par l'appelant et sollicite une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

L'ETAT sollicite principalement la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a condamné A à lui payer la somme de 5.915,94 € au titre d'indemnités de chômage pour la période du 4 novembre 2019 au 3 mai 2020.

Il déclare augmenter sa demande de 6.134,96 € correspondant aux indemnités de chômage qu'il dit avoir avancées à l'appelant pour la période du 4 mai au 1<sup>er</sup> novembre 2020 et demande à voir porter sa demande en condamnation au montant total de 12.050,90 € avec les intérêts légaux tel que de droit.

Subsidiairement, il demande à voir condamner la partie mal fondée au remboursement des indemnités de chômage versées à l'appelant.

### Discussion

#### I) Quant au licenciement

L'appelant ne fait pas grief au tribunal du travail d'avoir retenu que la lettre de licenciement du 25 octobre 2019 a respecté les critères de précision tels qu'exigés par l'article L.124-10(3) du Code du travail.

A reproche au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que les motifs invoqués à la base du licenciement n'étaient ni réels, ni sérieux.

L'appelant admet ne pas avoir desservi la ligne n°5 le 4 octobre 2019 à 16:10 heures et le 25 octobre 2019 à 12 :10 heures. Il reproche cependant au tribunal d'avoir retenu que les incidents des 4 et 25 octobre 2019 sont à qualifier de fautes graves de nature à justifier son licenciement avec effet immédiat.

Concernant l'incident du 25 octobre 2019, l'appelant fait valoir que quatre minutes après avoir commencé son service, il aurait reçu un courriel de la part de PERS1, responsable du planning au sein de la société SOC1, avec en annexe, un planning modifié en ce sens qu'il y avait été ajouté une course supplémentaire « Adapto » que l'appelant devait effectuer à 10:00 heures entre Wormeldange et Esch. Ledit planning aurait cependant été affecté d'une « erreur », en ce sens que la course supplémentaire de 10 :00 heures avait été insérée entre deux autres courses dont l'une était à effectuer à 12 heures 10 et l'autre à 13 heures 40. L'appelant fait valoir avoir desservi la ligne entre Wormeldange et Esch prévue pour 10:00 heures, être retourné au siège de l'intimée par la suite et ne pas avoir desservi la ligne prévue sur son planning pour 12 heures 10. Il estime toutefois que cette « omission » ne lui serait pas imputable mais serait due à une « erreur » de la part de la personne en charge de l'émission du planning qui aurait rajouté une tâche à effectuer à 10 : 00 heures en-dessous de celle à effectuer à 12 heures 10. Il ne saurait dans ces conditions être question de faute grave dans le chef du salarié.

L'appelant se prévaut des dispositions de l'article 16.5 alinéa 1<sup>er</sup> de la Convention collective en vigueur au moment des faits pour reprocher à l'employeur de ne pas lui avoir communiqué la modification de son planning « à temps », mais quatre minutes après qu'il avait commencé son service.

Quant à l'incident du 4 octobre 2019, l'appelant, tout en admettant avoir oublié de desservir la ligne scolaire n°5 de la Commune de COM1 à 16 heures 10, fait plaider qu'il ne s'agirait que d'un fait isolé qui ne serait pas de suffisamment grave afin de justifier à lui seul un licenciement avec effet immédiat.

L'appelant critique encore le tribunal d'avoir relevé que l'article 6.2.3. de la Convention collective serait inapplicable en l'espèce, étant donné que les fautes qui lui ont été reprochées par son employeur ne rentrent pas dans les prévisions de cet article.

Il argumente que les « omissions » qui lui sont reprochées seraient équivalentes à un non-respect des plans de travail visé par l'article 6.2.3. précité. Même à admettre que les deux incidents du mois d'octobre 2019 pré décrits constituent des fautes de la part du salarié, elles ne seraient pas à qualifier de fautes graves au sens de l'article 6.2.3 de la Convention collective de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la relation de travail entre parties, étant donné que les conditions cumulatives de violations répétées, d'une part, et d'avertissements réitérés, d'autre part, prévues par l'article précité, ne seraient pas réunies en l'espèce.

Le licenciement avec effet immédiat du 25 octobre 2019 serait par conséquent abusif.

L'employeur fait valoir que les incidents des 4 et 25 octobre 2019 seraient à qualifier de fautes graves dans le chef du salarié, par application des articles 6.2.2, 6.2.5 et 6.2.8 de la Convention collective. Les faits établis à charge du salarié seraient d'autant plus graves que le client de la société SOC1 se serait adressé en date du 11 novembre 2019 à ladite société pour se plaindre du comportement irresponsable du chauffeur.

Au cas où les fautes reprochées au salarié étaient à apprécier par rapport à l'article 6.2.3. de la Convention collective, l'employeur fait valoir, concernant plus particulièrement la course T5 de 12 heures 10 « *COM1 école-COM2* » du 25 octobre 2019, qui n'a pas été desservie par l'appelant, qu'il se serait agi d'une course habituelle qui aurait toujours figuré sur le planning de l'appelant. Le fait d'avoir « sciemment » omis d'effectuer ce trajet constituerait une faute grave de nature à justifier, à elle seule, un licenciement avec effet immédiat. L'employeur se réfère à une

attestation du témoin PERS1 pour soutenir que la modification du planning de travail avait été communiqué à temps, au salarié de sorte que le reproche de ce dernier tenant au non-respect de l'article 16.5. de la Convention collective ne saurait pas non plus tenir. Afin de justifier les fautes dans le chef de son salarié, l'employeur se réfère à deux attestations testimoniales établies par les témoins PERS1 et PERS2. L'employeur fait encore valoir que le salarié aurait en l'espèce été averti oralement par son employeur suite à l'incident du 4 octobre 2019, de sorte que toutes les conditions cumulatives prévues par l'article 6.2.3 de la Convention collective seraient réunies.

L'employeur estime par conséquent que le licenciement avec effet immédiat d'A du 25 octobre 2019 aurait été régulier et sollicite la confirmation du jugement entrepris de ce chef.

### Appréciation de la Cour

Si le contrat de travail peut d'après l'article L.124-10 (1) du Code du travail être résilié sans préavis ou avant l'expiration du terme contractuel, il ne peut toutefois l'être que pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie.

Les parties s'accordent pour dire que le présent litige est à trancher par rapport à la Convention collective et que l'exemplaire de ladite convention, versé aux débats, était celle en vigueur au moment du licenciement avec effet immédiat d'A.

Le salarié se prévaut de l'article 6.2.3. de la Convention collective pour soutenir que le non-respect des plans de travail ne serait constitutif d'une faute grave qu'à condition que se trouvent réunies les conditions cumulatives prévues par cet article, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles et aux juridictions du travail d'apprécier la gravité des fautes commises par rapport au degré d'instruction du salarié, ses antécédents professionnels, sa situation sociale et en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité.

Il est établi au vu de l'aveu même du salarié ainsi que des déclarations des témoins PERS1 et PERS2 qu'en date du 4 octobre 2019, A n'a pas desservi la ligne scolaire T5 de la commune de COM1 avec départ à COM1 à 16 heures 10 qui figurait sur son planning de travail. Force est de constater qu'aucun motif valable n'a été avancé par le salarié de nature à justifier cet incident.

Concernant l'incident du 25 octobre 2019, c'est tout d'abord à tort que l'appelant se prévaut en l'espèce d'une violation par son employeur de l'article 16.5 de la Convention collective de son obligation de communiquer à temps les modifications des plans de travail aux salariés. Il résulte, d'une part, de la déclaration du témoin PERS1 que cette modification du planning d'A était due à « *une maladie d'un chauffeur en date du 25 octobre 2019* », de sorte qu'il est évident que l'employeur ne pouvait qu'après avoir été averti par un salarié de son incapacité de maladie, prévenir l'appelant qu'une course supplémentaire allait s'ajouter à son planning. D'autre part, l'appelant ne saurait tirer aucun argument de l'article 16.5, étant donné qu'il a effectué la course supplémentaire « Adapto » de 10:00 heures qui avait été rajoutée à son planning.

L'excuse tenant à une « erreur », respectivement une inadvertance dans le chef de la personne en charge de l'établissement du planning de travail laisse également d'être établi. Il résulte en effet à suffisance des renseignements fournis que la ligne scolaire T5 de 12 heures 10 entre COM1 (Ecole) et COM2 figurait sur le planning habituel d'A. Cette ligne était à desservir par le salarié du lundi au vendredi pendant la semaine du 21 au 25 octobre 2019. Le témoin PERS1 indique avoir « *contacté par téléphone l'appelant pour le prévenir qu'une course « Adapto » vient s'ajouter à 10 heures 00 le même jour* ». L'appelant ne conteste pas avoir reçu cette information et il a effectué le trajet supplémentaire tel que cela lui a été octroyé.

Il importe également de relever que l'appelant n'a soutenu ni en première instance, ni en instance d'appel que son planning de travail aurait été modifié en ce sens que la course de 12 heures 10 de COM1 (Ecole) à COM2 lui avait été retirée et attribuée à un autre collègue. De même n'a-t-il pas soutenu qu'en raison de la course supplémentaire « Adapto » à desservir entre Wormeldange et Esch, il n'aurait pas disposé de suffisamment de temps pour être à COM1 (Ecole) à 12 heures 10 le 25 octobre 2019.

Dès lors que l'appelant avait été informé que la course supplémentaire de 10 :00 heures venait s'ajouter à son planning, mais que son planning est resté inchangé pour le surplus, l'appelant est malvenu pour se prévaloir d'une « erreur » de la part de la personne en charge de l'établissement du planning pour avoir inscrit cette course supplémentaire entre deux courses habituelles à réaliser plus tard dans la journée par l'appelant pour tenter de se dérober de sa responsabilité. S'y ajoute que la course supplémentaire de 10: 00 heures avait été insérée en gras sur le planning Din A 4 qui lui avait été envoyé à 10 heures 34 par email, tel que précisé par le témoin PERS1. Les lignes à desservir habituellement par l'appelant figuraient également sur ledit planning, qui n'est ni obscur ni ambigu. Si l'appelant devait avoir un doute quant aux lignes à desservir en date du 25 octobre

2019, il aurait dû en tant que chauffeur consciencieux contacter son employeur.

Le fait de ne pas avoir desservi la ligne scolaire 5 en date du 25 octobre 2019 est constitutif d'une faute dans le chef du salarié et n'est justifié par aucun motif valable.

Reste à examiner si ces deux incidents sont à qualifier de fautes graves dans le chef du salarié de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail entre les parties.

Le salarié fait plaider que les incidents des 4 et 25 octobre 2019 seraient à apprécier par rapport à l'article 6.2.3. de la Convention collective qui dispose qu'il y a faute grave du salarié « *si à plusieurs reprises et malgré des avertissements réitérés de son employeur, il ne respecte pas, sans motif valable, le plan de travail ou l'arrangement avec le client* ». Il argumente, qu'à défaut d'avertissements en l'espèce, le licenciement serait abusif.

L'employeur fait valoir que les incidents seraient à apprécier par rapport à l'article 6.2.2 de la Convention aux termes duquel « *il y a faute grave dans le chef de salarié s'il quitte sans motif valable son travail ou s'il refuse de suivre les ordres de ses supérieurs, (...)* ». L'hypothèse de l'espèce tomberait en outre sous le champ d'application de l'article 6.2.5. qui qualifie de faute grave dans le chef du salarié « *s'il accomplit manifestement mal ou de façon insatisfaisante le travail qui lui est confié* » et de l'article 6.2.8. aux termes duquel il y a faute grave « *s'il a été absent sans permission et sans raison valable ou sans en avoir au préalable prévenu l'employeur* ».

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, les incidents des 4 et 25 octobre 2019 établis à l'égard du salarié ne s'analysent pas en un simple non-respect du planning de travail par ce dernier, mais en des absences non-autorisées par l'employeur du lieu de travail par A, de sorte qu'il y a lieu à application de l'article 6.2.8.. Force est en effet de constater que ce dernier ne s'est en date du 4 octobre 2019 pas présenté sur son lieu de travail pour desservir la ligne scolaire 5 de la Commune de COM1 et n'a invoqué aucun motif valable justifiant cette absence. Quant à l'absence du 25 octobre 2019, la Cour a retenu plus haut dans l'arrêt que l'appelant ne s'est pas non plus présenté sur son lieu de travail pour desservir la ligne scolaire 5 de la Commune de COM1 avec départ à COM1 à 12 heures 10 et elle a rejeté l'argumentation de l'appelant afin de justifier cette absence. Aucun motif valable de nature à justifier son absence au travail à la date et l'heure de l'incident n'a été invoqué par l'appelant.

A l'instar du tribunal du travail, la Cour retient qu'un chauffeur d'autobus qui à deux reprises en un intervalle de temps de seulement trois semaines, sans motif valable, n'effectue pas les trajets qui lui ont été assignés par

son employeur n'est plus fiable, de sorte que la perte de confiance de l'employeur en ce salarié est parfaitement légitime. Les faits de l'espèce sont d'une gravité suffisante afin de justifier un licenciement avec effet immédiat.

Le jugement entrepris est partant à confirmer en ce que le tribunal a dit régulier le licenciement d'A, et rejeté l'ensemble de ses demandes indemnitaires et la demande en remboursement des frais et honoraires d'avocat.

## II) Quant à la demande de l'ETAT

La demande de l'ETAT en remboursement des indemnités de chômage réglées à A pour la période du 4 novembre 2019 au 3 mai 2020 n'est contestée ni dans son principe, ni dans son quantum, de sorte que le jugement entrepris est encore à confirmer en ce qu'il a dit fondée cette demande pour la somme de 5.915,94 € et condamné le salarié au remboursement de cette somme. C'est encore à juste titre et par une motivation que la Cour approuve que le tribunal du travail n'a pas fait droit à la demande d'échelonnement des paiements formulée par A. L'appelant reste également en instance d'appel en défaut de verser des pièces justificatives afin de lui accorder cette faveur.

En instance d'appel, l'ETAT déclare augmenter sa demande relative au remboursement des indemnités de chômage réglées à A pour la somme de 6.134,96 € augmentée des intérêts au taux légal, pour la période du 4 mai au 1<sup>er</sup> novembre 2020 sur base de l'article L.521-4 (6) du Code du travail, pour la porter au montant global de 12.050,90 €.

Cette demande n'est contestée ni dans son principe, ni dans son quantum, de sorte qu'il y a lieu d'y faire droit.

## III) Quant aux indemnités de procédure

La demande de la société SOC1 en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est fondée en son principe, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à charge de l'employeur les frais d'avocat qu'il a dû exposer en instance d'appel pour faire valoir ses droits.

La Cour lui alloue 1.500 €.

## **PAR CES MOTIFS**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière d'appel de droit du travail, statuant contradictoirement, en application de l'article 2 de la loi modifiée du 19 décembre 2020 portant adaptation temporaire de certaines modalités procédurales en matière civile et commerciale,

reçoit l'appel,

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi de sa demande additionnelle en appel,

dit l'appel non fondé,

**confirme** le jugement entrepris,

dit fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi basée sur l'article L.521-4 du Code du travail relative au remboursement des indemnités de chômage versées à A pour la période du 4 mai au 1<sup>er</sup> novembre 2020,

partant condamne A à rembourser à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, la somme de 6.134,96 € avec les intérêts au taux légal à partir du 21 juillet 2021, date de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne A à payer à la société à responsabilité limitée SOC1 une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maîtres Georges Pierret et Virginie Verdanet, avocats concluant, sur leurs affirmations de droit.