

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°4/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du neuf janvier deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2023-00803 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Martine LISE de Luxembourg du 13 juillet 2023,

comparaissant par Maître Caroline MULLER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit LISE,

comparaissant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail du 4 juillet 2016, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.) en tant que « chauffeur poids lourd, catégorie V, permis de conduire EC » à partir du 1^{er} juillet 2016.

Il s'est fait licencier par courrier recommandé du 7 juillet 2020 avec un préavis de deux mois courant du 15 juillet au 15 septembre 2020, assorti d'une dispense de prester son préavis.

Suite à sa demande du 16 juillet 2020, l'employeur lui a fait parvenir un courrier contenant les motifs du licenciement, daté du 29 juillet 2020.

PERSONNE1.) a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 20 août 2020.

Par requête déposée le 6 août 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif la somme globale de 19.109,31 € avec les intérêts légaux tels que de droit à partir de la demande en justice jusqu'à solde, dont 9.109,31 € au titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel et 10.000 € au titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par jugement contradictoire du 13 juin 2023, le tribunal a déclaré le licenciement de PERSONNE1.) abusif, a dit fondée sa demande en réparation du préjudice moral subi suite au licenciement pour le montant de 5.000 et a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.000 € avec les intérêts légaux à partir du 6 août 2021, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde.

Le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel, et a condamné la société SOCIETE1.) à payer à son ancien salarié une indemnité de procédure de 1.000 € et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 13 juillet 2023, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement.

L'appelante conclut, par réformation, à voir déclarer régulier le licenciement de PERSONNE1.), à voir rejeter sa demande en allocation de dommages-intérêts en réparation d'un prétendu préjudice moral et à se voir décharger de toute condamnation prononcée à son égard par le tribunal du travail. Elle réclame une indemnité de procédure de 500 €

Déclarant relever appel incident, PERSONNE1.) conclut, par réformation du jugement déféré à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 9.109,31 € au titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel. Il sollicite la confirmation du jugement entrepris pour le surplus et réclame une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

Discussion

I) Quant au licenciement

A) Quant à la précision des motifs

Après avoir reproduit l'article L.124-5(2) du Code du travail, le tribunal du travail a relevé que les motifs du licenciement doivent être fournis avec précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Il a ensuite retenu qu'en l'espèce, ni le reproche fait au salarié d'avoir mal pointé ses heures de travail, ni le reproche relatif à la surconsommation de gasoil à l'exception des faits des 12 et 13 mai 2020, ni celui relatif au dépassement du budget par rapport aux frais de route ont été exposés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

Concernant le reproche tenant au mauvais pointage des heures de travail, l'employeur fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que comme PERSONNE1.) aurait contresigné de la mention « *lu et approuvé* » les comptes rendus des 13 octobre 2018, 23 octobre, 15 novembre et 20 décembre 2019 et 14 février 2020, il aurait reconnu les fautes lui reprochées. Au regard de ces éléments, ce serait à tort que le tribunal du travail a écarté ce motif pour imprécision.

Quant au reproche relatif à la surconsommation de gasoil, la société appelante reproche au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que

la lettre de licenciement mentionne tous les avertissements notifiés au salarié par rapport à ce fait. L'employeur critique en outre le tribunal du travail de ne pas avoir retenu qu'en indiquant dans le courrier de licenciement la marque et la plaque d'immatriculation du camion conduit par PERSONNE1.), de même que le trajet visé et la consommation de gasoil, le salarié aurait été parfaitement en mesure de comprendre ce qui lui était reproché.

L'intimé sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a fait droit à son moyen tiré de l'imprécision des motifs de licenciement relatifs au pointage des heures de travail, à la surconsommation de gasoil et au dépassement des frais de route. Il déclare se rapporter à la sagesse de la Cour quant à la précision du reproche tenant à l'absence du salarié à la réunion du 18 janvier 2020.

Appréciation de la Cour

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, dans le cadre d'un licenciement avec préavis, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux. L'indication du ou des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et la portée exacte et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

C'est la lettre de licenciement seule qui sert d'appréciation de la précision de l'énonciation des motifs.

Concernant le motif de licenciement tenant au prétendu non-respect du temps de mise à disposition et des heures effectives de travail, bien que l'employeur ait indiqué les mois au cours desquels le salarié n'aurait pas respecté lesdites dispositions, il est resté en défaut d'indiquer aussi bien les trajets précis que les dates exactes des heures pointées.

L'employeur fait état dans la lettre des motifs du licenciement, d'avertissements des 13 octobre 2018, 15 novembre et 20 décembre 2019 et 14 février 2020. Or abstraction faite que lesdits avertissements ne figurent pas parmi les pièces auxquelles la Cour peut avoir égard, l'employeur ne précise pas non plus si les prétendus avertissements, que le salarié aurait signés en y apposant les mentions « *lus et approuvés* », avaient été joints à la lettre de motivation du licenciement du 29 juillet 2020. Or la simple référence à des avertissements est insuffisante, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en tenir

compte dans le cadre de l'appréciation de la gravité des fautes reprochées au salarié.

Par ailleurs, en énonçant d'une façon vague « *vous avez contrevenu de manière réitérée à la législation européenne CEE 561/2006 visant l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route* » (...) et que « *vous ne comptabilisez pas correctement vos heures de conduite, et temps de repos, de sorte que vos relevés tachygraphiques sont faux et ne font pas état de votre temps réel travail pour ma mandante* », sans expliquer le système de pointage et sans préciser en quoi les heures pointées par le salarié ne correspondaient pas à des heures effectives de travail, et auraient été « *fausses* », tant la juridiction du travail que le salarié sont dans l'impossibilité d'apprécier le caractère légitime du motif invoqué qui ne peut dès lors être pris en considération.

En revanche, le motif relatif à l'absence du salarié à la réunion du 18 janvier 2020 est libellé avec suffisamment de précision pour permettre au salarié de savoir ce qui lui est reproché, l'employeur précisant la date du fait reproché ainsi que les circonstances de fait entourant la faute reprochée du salarié.

Quant au reproche fait à PERSONNE1.) d'avoir en date du 25 mai 2019 « *dépassé le budget de 500 euros alloué à chaque chauffeur mensuellement* » et de ne pas avoir respecté « *la règle de ne pas dépasser le budget en empruntant des tronçons payants de route ou autoroute* », en l'absence d'indication du quantum exact du prétendu dépassement du budget et des « *tronçons payants* » empruntés par PERSONNE1.), l'employeur a également mis le salarié dans l'impossibilité de prouver la fausseté ou l'inanité de ce motif qui ne répond pas non plus au critère de précision requis par la loi et la jurisprudence. Il y a lieu d'ajouter qu'abstraction faite que l'employeur ne justifie pas avoir annexé le courrier du 25 mai 2019, versé en pièce n° 7.2. de sa farde de pièces à la lettre de motivation du licenciement, ledit courrier ne contient aucune précision quant aux points ci-avant soulevés, de sorte qu'il n'y a pas lieu de le prendre en considération.

Concernant le reproche lié à la surconsommation de gasoil, contrairement à l'opinion de la société appelante, la lettre de motivation du licenciement ne contient aucune précision ni quant à la quantité « *trop importante* » de gasoil consommé en date des « *23 janvier 2020, et en février 2020* », ni quant aux tronçons sur lesquels le camion conduit par le salarié aurait consommé trop de gasoil.

Pour les dates des 12 et 13 mai 2020, si l'employeur indique outre lesdites dates, le trajet effectué ainsi que la consommation de gasoil du camion conduit par le salarié, il reste néanmoins en défaut de

préciser l'ensemble des circonstances entourant le fait reproché. Les informations contenues dans la lettre de licenciement et la comparaison de la consommation en gasoil du camion conduit par PERSONNE1.) avec celle du camion conduit par un autre salarié de la société SOCIETE1.) manquent de précision et ne sont pas de nature à permettre aux juridictions du travail d'apprécier la gravité de la faute reprochée au salarié.

B) Quant au caractère réel et sérieux des motifs

Il importe de rappeler que le seul motif dont il convient d'apprécier le caractère réel et sérieux est celui relatif à l'absence du salarié à une réunion du 18 janvier 2020.

Bien que l'employeur justifie, au regard de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), responsable d'agence au sein de la société SOCIETE1.) que PERSONNE1.), convoqué à une réunion générale pour le 18 janvier 2020, n'y a pas assisté, alors qu'il « *avait autre chose à faire* », ce fait isolé n'est pas de nature à justifier un licenciement avec préavis.

La Cour approuve par conséquent le tribunal du travail en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.).

II) Quant aux conséquences du licenciement

A) Quant au préjudice matériel

Après avoir exposé les principes régissant la demande en indemnisation du préjudice matériel à la suite d'un licenciement avec préavis, le tribunal du travail a relevé qu'en l'espèce, PERSONNE1.), qui a été licencié le 8 juillet 2020 avec dispense de prester son préavis, n'a fait sa première recherche d'emploi qu'en décembre 2020 et n'a partant pas fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

Sa demande en allocation de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel a partant été rejetée.

Déclarant relever appel incident, PERSONNE1.) réclame, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 9.109,31 € au titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

PERSONNE1.) admet qu'il ne s'est mis à la recherche d'un nouvel emploi qu'à partir de décembre 2020. Il explique que lorsqu'il travaillait encore pour la société SOCIETE1.), il aurait été inscrit à une formation continue obligatoire de 35 heures pour le renouvellement de son

permis de conduire de chauffeur poids lourd, qui devait avoir lieu en France du 22 juin au 26 juin 2020. Suite à l'annulation de ladite formation par son employeur, il n'aurait pu s'y réinscrire qu'en novembre 2020. L'appelant sur incident reproche à son ancien employeur d'avoir par pur esprit de malice annulé ladite formation afin de l'empêcher de retrouver un nouvel emploi suite à son licenciement. L'employeur ne saurait par conséquent lui reprocher de n'avoir entamé ses recherches qu'une fois la formation continue achevée.

PERSONNE1.) demande à la Cour de constater qu'il a retrouvé un nouvel emploi avec effet à partir du 1^{er} mars 2021 auprès de la société SOCIETE2.) pour un salaire horaire brut de 15,8490 €. Âgé de 57 ans au moment de son licenciement, il conclut à voir fixer le préjudice matériel en relation causale avec le licenciement pour la période allant du 15 septembre 2020 au mois de mai 2021.

Se référant aux pièces versées par PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) fait valoir qu'il aurait appartenu à son ancien salarié d'entreprendre des démarches afin de trouver un nouvel emploi dès le 7 juillet 2020. La question de l'annulation de la formation continue par l'employeur ne serait pas pertinente, étant que le contrat de travail de PERSONNE1.) avait été résilié par l'employeur et que PERSONNE1.) n'aurait postulé que pour des postes de chauffeur poids lourds de transports nationaux.

Reprochant à son ancien salarié de ne pas avoir minimisé son dommage, la société SOCIETE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a rejeté la demande du salarié.

Appréciation de la Cour

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 son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement. Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage. Il est tenu compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté de service et de l'âge du salarié, ainsi que de la situation sur le marché du travail.

Il importe de rappeler que PERSONNE1.) a été licencié le 7 juillet 2020 moyennant un préavis de deux mois devant expirer le 15 septembre 2020, avec dispense de prester son préavis (pièce n° 2 de la société intimée).

L'appelant sur incident s'est inscrit au Pôle Emploi en France le 18 septembre 2020 (pièce n° 20 de PERSONNE1.)), soit trois jours après la fin de la période de préavis.

Le salarié, qui est obligé de minimiser son préjudice subi suite à son licenciement, ne saurait toutefois se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (Cour d'appel, 7 juillet 2005, n° 29523), inscription qui ne le dispense pas de prendre des initiatives personnelles pour rechercher des emplois (Cour d'appel, 7 juillet 2016, n° 42436 ; Cour d'appel, 5 janvier 2023, n°CAL-2019-00956 du rôle).

La société SOCIETE1.) fait valoir à bon droit que PERSONNE1.) ne justifie pas avoir activement recherché un emploi de remplacement dès son licenciement du 7 juillet 2020. Les pièces versées sous le n°7 par l'appelant sur incident attestant des démarches entreprises en vue d'un emploi de remplacement ne font état que de demandes d'emplois à partir du 22 décembre 2020.

Il est vrai que suivant un document intitulé « *convocation formation* », PERSONNE1.) devait suivre une « *formation continue obligatoire transport routier de marchandises* » du 22 juin au 26 juin 2020 (pièce n°18 de l'intimée). Si la société intimée ne conteste pas que cette formation continue avait été annulée, cette annulation était antérieure au licenciement du salarié datant du 7 juillet 2020, de sorte que le reproche fait à l'employeur d'avoir agi par pure malice afin de bloquer le salarié dans ses recherches de trouver un nouvel emploi ne saurait valoir.

La Cour retient en outre que si la participation du salarié à ladite formation continue aurait certes permis au salarié de mettre à jour ses connaissances essentielles pour son métier, PERSONNE1.) ne fournit aucune explication précise relative aux formations continues des chauffeurs poids lourd, respectivement à l'incidence d'une absence de participation à une formation continue sur la validité de son permis de conduire. La Cour retient que l'annulation de la formation continue en juin 2020 ne constitue pas une circonstance de nature à avoir pu empêcher le salarié de postuler pour un poste de chauffeur dès le 7 juillet 2020.

Au vu de l'ensemble de ces considérations, la Cour retient que PERSONNE1.) n'a pas fait les efforts nécessaires suite à son licenciement, pour réduire dans la mesure du possible son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi.

Il convient de retenir qu'il y a rupture du lien de causalité entre le congédiement de l'appelant sur incident et le préjudice matériel qu'il aurait subi de ce fait.

La demande de PERSONNE1.) en réparation d'un prétendu préjudice matériel a partant été rejetée à bon droit par le tribunal du travail.

L'appel incident de PERSONNE1.) n'est par conséquent pas fondé.

B) Quant au dommage moral

La demande de PERSONNE1.) en obtention de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral subi a été déclarée fondée pour la somme de 5.000 €

Pour statuer ainsi, le tribunal a relevé que le salarié a subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié.

La société SOCIETE1.) conclut, principalement, par réformation, à voir rejeter la demande de la société intimée, reprochant au tribunal du travail de ne pas avoir exposé en quoi la dignité de PERSONNE1.) aurait été atteinte. L'employeur dit contester l'indemnité réclamé par le salarié au titre de préjudice moral tant en son principe qu'en son quantum.

PERSONNE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris quant à ce volet du litige.

Au regard des développements faits ci-avant dans le cadre de la demande en réparation du préjudice matériel, la Cour retient que le seul préjudice moral subi par PERSONNE1.) est celui lié à l'atteinte à sa dignité de salarié.

Au vu de son ancienneté de service, de son âge et des circonstances dans lesquelles le licenciement de PERSONNE1.) est intervenu, la Cour approuve le tribunal du travail en ce qu'il a fixé les dommages-intérêts à allouer à PERSONNE1.) au titre de réparation de son préjudice moral à 5.000 €

III) Quant aux indemnités de procédure

C'est à juste titre et par une motivation que la Cour approuve que le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 €.

Au vu du sort réservé à son appel, la société SOCIETE1.) est à condamner aux frais et dépens de l'instance et sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

La demande de PERSONNE1.) basée sur l'article 240 du NCPC est fondée en son principe, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens.

La Cour lui alloue 1.200 €.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident,

les dits non fondés,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.200 € et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel.