Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt mai deux mille dix.

Numéro 34509 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Charles NEU, premier conseiller,
Ria LUTZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, chauffeur routier, demeurant à B-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Alec MEYER de Luxembourg du 26 janvier 2009,

comparant par Maître Fabienne MONDOT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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

intimée aux fins du susdit exploit MEYER,

comparant par Maître Arnaud SCHMITT, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 11 mars 2010.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée le 3 octobre 2006, A a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg son ancien employeur, la s.à r.l. B, pour lui réclamer des dédommagements suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif.

A l'appui de sa demande, A fit exposer qu'il était au service de la défenderesse suivant contrat de travail du 26 juillet 2004 en qualité de chauffeur routier international et qu'il s'est vu notifier son licenciement avec effet immédiat suivant courrier recommandé du 24 novembre 2005.

Il conclut au caractère abusif de son licenciement principalement au motif que la résiliation de son contrat de travail serait intervenue plus d'un mois après le grief invoqué. Subsidiairement, il contesta autant la réalité que le caractère sérieux des faits qui lui sont reprochés.

B s.à r.l. fit valoir que les motifs à la base du licenciement seraient réels et sérieux, alors que A aurait reçu de sa part des instructions claires et précises, mais qu'il se serait tout simplement soustrait à ces instructions en procédant à la livraison d'un véhicule à un destinataire inexact qui n'aurait d'ailleurs pas voulu en prendre livraison. Elle formula une offre de preuve par témoins tendant à établir la réalité et le sérieux du motif invoqué à la base du licenciement.

Elle estima par ailleurs que la résiliation était intervenue endéans le délai légal d'un mois à compter de la prise de connaissance des faits, alors qu'elle n'aurait été informée de la faute de son ancien salarié que par fax du 25 octobre 2005.

Par jugement rendu contradictoirement le 22 mai 2008, le tribunal du travail a ordonné la comparution personnelle des parties.

Suite à cette mesure d'instruction, le tribunal du travail a, par jugement du 4 décembre 2008, déclaré le licenciement intervenu le 24 novembre 2005 régulier et légitime, dit non fondées les demandes de A tendant à l'obtention de dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral et à une indemnité compensatoire de préavis, de même que celle tendant à l'obtention de paiement d'arriérés de salaires.

Par exploit d'huissier du 26 janvier 2009, A a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

Il demande à la Cour de le réformer, de déclarer le licenciement abusif et de condamner la partie intimée à lui payer les montants de 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral, de 2.507,74 € à titre de dédommagement du préjudice matériel, de 4.109,94 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et de 1.148,48 à titre d'arriérés de salaires.

Quant au bien-fondé du licenciement

A l'appui de son recours, A fait exposer que c'est à tort que les premiers juges ont considéré que le fait de décharger une voiture TOYOTA RAV 4 auprès de la société C, dans les circonstances données, constituerait une faute grave dans son chef rendant immédiatement impossible le maintien des relations de travail ayant existé entre parties et que cet incident aurait ébranlé la confiance de l'employeur en son salarié ; qu'en effet, l'employeur aurait lui-même fait l'aveu que tel n'a pas été le cas, alors qu'il a laissé son salarié continuer à travailler pour lui jusqu'au jour ayant suivi la date d'envoi de la lettre recommandée valant licenciement ; que dans ces circonstances, l'employeur aurait, de par son comportement, admis que l'incident en question n'a pas ébranlé sa confiance en son salarié au point de rendre immédiatement impossible le maintien des relations de travail.

L'appelant conteste en outre que la société intimée n'ait eu connaissance des faits litigieux qu'en date du 25 octobre 2005. Il affirme que ce fait a eu lieu le 21 octobre 2005 et que la société B en a été informée le même jour.

La s.à r.l. B demande la confirmation du jugement entrepris.

Elle expose que quatre jours après les faits, soit le 25 octobre 2005, elle a appris par un fax de la société D que le véhicule n'avait pas été livré à cette dernière ; qu'elle a appris par ailleurs par le même fax que le véhicule avait été déchargé sur un parking non surveillé, devant un garage Toyota, à qui l'appelant avait remis tous les documents en sa possession, tout en insistant pour dire que le véhicule était bien destiné au garage, alors que le gérant de celui-ci prétendait le contraire ; que le véhicule était par conséquent resté sur un parking non protégé jusqu'à la découverte par l'intimée de la livraison à un mauvais destinataire.

Il résulte de la lecture du fax envoyé le 25 octobre 2005 par la société D à la société intimée que cette dernière a été informée sur des faits litigieux par le fax en question.

A défaut de tout autre élément acquis en cause établissant une information antérieure, il convient d'admettre que les faits ayant motivé le licenciement n'ont été portés à la connaissance de l'employeur que le 25 octobre 2005, et que le licenciement avec effet immédiat du 24 novembre 2005 est partant intervenu dans le délai légal.

L'article 4.2 de la convention collective pour les transports professionnels de marchandise par route couvrant la période du 1er mars 2004 au 31 décembre 2006, qui était donc en vigueur au moment des relations de travail entre les parties en cause, érige en faute grave du salarié, entre autres, « s'il refuse de suivre les ordres de ses supérieurs », ou encore « s'il accomplit manifestement mal ou de façon défectueuse le travail qui lui est confié ».

Il convient de retenir que le fait de ne pas observer intentionnellement les instructions formelles de l'employeur constitue dans le chef du salarié un acte d'indiscipline grave. En effet, l'employeur, responsable de la bonne marche de son entreprise, confiant une marchandise de valeur à son chauffeur pour la transporter à un endroit déterminé et bien précisé, est en droit de s'attendre à ce que celui-ci exécute cette tâche en suivant les ordres reçus et l'informe en cas de survenance de difficultés.

Au vu de ce qui précède, il faut constater que les faits à la base du licenciement pour faute grave de A se trouvent rapportés à suffisance de droit et que le motif invoqué dans la lettre de motivation du 24 novembre 2005 constitue un motif réel et sérieux qui est suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Le jugement entrepris est par conséquent à confirmer par adoption des motifs en ce qu'il a déclaré le licenciement justifié et, par voie de conséquence, débouté l'appelant de ses demandes en indemnisation.

<u>Quant aux arriérés de salaire</u>

L'appelant estime que le temps passé à faire le plein du camion, à attendre aux douanes et à faire le lavage du camion, fait partie des missions à accomplir par tout chauffeur de poids-lourds ; que toutefois, contrairement à l'appréciation des premiers juges, le temps passé à exécuter ces différentes tâches n'a pas été comptabilisé dans son temps de travail et ne se trouve donc pas compris dans sa rémunération mensuelle.

La société intimée de son côté maintient que ces tâches font partie de la mission de tout chauffeur routier et que le paiement de ce temps de travail est compris dans la rémunération mensuelle du chauffeur.

Selon elle, l'appelant reconnaît d'ailleurs lui-même ce fait en admettant que ces tâches sont « incluses dans l'amplitude servant au calcul de la durée de travail effectif telle qu'elle résulte de l'article 6.1. de la convention collective pour les transports professionnels de marchandises par route au moment des relations de travail entre les parties » et que le temps consacré à ses tâches ne doit donc pas être payé en sus de la rémunération mensuelle du salarié.

Il résulte des fiches de salaire versées en cause qu'en dehors des 173,33 heures normales prestées chaque mois, l'appelant s'est vu rémunérer un nombre variable d'heures supplémentaires.

Le temps passé à faire le plein et le lavage du camion et à attendre aux douanes, à supposer qu'il ne soit pas englobé dans le nombre total d'heures rémunérées chaque mois, aurait dû nécessairement représenter un surplus d'heures supplémentaires.

L'appelant souligne « qu'il n'existe aucun obstacle légal à ce qu'il forme une simple demande en arriérés de salaire plutôt qu'une demande en paiement d'heures supplémentaires dont le régime juridique est plus astreignant ».

L'appelant met en compte pour l'exécution des tâches en question 20 minutes pour un plein, 1 heure et 15 minutes pour un lavage de camion et un total de 30 heures du chef d'attentes à la douane.

A supposer que ces tâches ne soient pas comprises dans les heures rémunérées, il aurait été aisé pour l'appelant de déterminer de manière précise le surplus de temps de travail qu'elles ont comporté chaque mois.

A défaut de demande dans ce sens, il faut admettre, avec les juges de première instance, que le temps consacré à ces tâches fait partie du temps de travail de l'appelant et est compris dans sa rémunération mensuelle.

L'offre de preuve de l'appelant est à rejeter pour n'être ni pertinente ni concluante, à défaut de demande précise.

Le jugement entrepris est par conséquent à confirmer en ce qu'il a déclaré la demande afférente non fondée.

La s.à r.l. B demande une indemnité de procédure de 1.500 €.

Cette demande est à rejeter, la société intimée n'établissant pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais par elle exposés non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel,

le déclare non fondé,

confirme le jugement déféré,

rejette la demande de la s.à r.l. B basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne A aux frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Arnaud SCHMITT, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.