Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-quatre mars deux mille onze.

Numéro 36028 du rôle

Présents:

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

E n t r e :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Yves TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 26 mars 2010,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître James JUNKER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à D-(…),

intimé aux fins du susdit exploit TAPELLA,

appelant par incident,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 18 novembre 2010.

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

Par requête du 8 septembre 2009, B critiqua d'abusif le licenciement avec effet immédiat lui notifié pas son employeur, la sàrl A et réclama les montants indemnitaires détaillés dans la prédite requête ainsi que le paiement d'heures supplémentaires et la communication des relevés informatiques relatifs aux heures prestées émanant de sa carte électronique personnelle.

Il fit exposer à l'appui de sa demande avoir été engagé le 31 mars 1998 en tant que chauffeur routier et licencié avec effet immédiat le 5 août 2009 et avoir protesté contre ce licenciement le 11 août 2009.

Par un jugement du 10 mars 2010, le tribunal du travail a retenu que les motifs invoqués ne répondaient pas au critère de précision requis par la loi et la jurisprudence et a partant déclaré le licenciement abusif ; quant aux heures supplémentaires réclamées, il a écarté le moyen tiré du libellé obscur de la demande afférente et l'a déclarée prescrite pour la période antérieure au 8 septembre 2006 sur base des articles 2277 du code civil et L.221-2 du code du travail ; quant à la demande relative à la communication des relevés des heures supplémentaires et en vertu de l'article L.124-7 du code du travail, le tribunal du travail a retenu que l'employeur n'était tenu de conserver les feuilles d'enregistrement que sur une période de 2 ans et non trois ans, et il a finalement ordonné une expertise afin de déterminer le nombre d'heures supplémentaires prestées par le salarié au cours de la période du 8 septembre 2006 au 5 août 2009.

Il a dès lors, concernant les montants dus à la suite du licenciement abusif, déclaré fondée la demande de B en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence de 17.492,58 €, déclaré fondée la demande de B en paiement d'une indemnité de départ de 5.830,86 €, déclaré non fondée la demande de B en indemnisation de son préjudice matériel, déclaré fondée la demande de B en indemnisation de son préjudice moral du chef de licenciement abusif à concurrence de 6.000 €, partant condamné la s.à r.l. A à payer à B de ces chefs le montant de 29.323,44 €, cette somme avec les intérêts légaux à partir du 8 septembre 2009, jusqu'à solde,déclaré non fondée la demande de B tendant à voir enjoindre à la société défenderesse de communiquer les relevés des heures de travail prestées, avant tout autre progrès en cause, nommé expert Monsieur C avec la mission de concilier les parties si faire se peut, sinon, dans un rapport écrit et motivé « de déterminer et de chiffrer, sur base des relevés communiqués en cause par la s.à r.l.

A et de toutes autres pièces à produire, le cas échéant, par les parties, le nombre d'heures supplémentaires prestées par B au cours de la période du 8 septembre 2006 au 5 août 2009, et de calculer les arriérés de salaires dus, s'il y a lieu, de ce chef au requérant ».

La société A sàrl a régulièrement relevé appel du prédit jugement par acte de l'huissier de justice Yves TAPELLA du 26 mars 2010.

L'appelante demande, par réformation, de déclarer le licenciement régulier et de se voir décharger de toutes les condamnations prononcées à son encontre en première instance.

A titre subsidiaire, elle offre de prouver par témoignages les faits gisant à la base du licenciement avec effet immédiat et à titre encore plus subsidiaire, elle demande de réduire le préjudice moral du salarié à un montant maximum de 2.000 euros.

L'appelante réitère en instance d'appel son moyen tiré du libellé obscur de la demande relative aux heures supplémentaires qui ne serait pas chiffrée ni autrement précisée, l'empêchant de connaître le véritable sens de cette demande ; elle soutient que le licenciement serait régulier alors qu'il serait reproché au salarié d'avoir à plusieurs reprises menti à son employeur et non, comme l'a retenu le tribunal du travail, « *d'avoir mal renseigné son employeur sur son temps de conduite et son temps de repos* » ; elle est d'avis que des mensonges à répétition constitueraient un motif grave de licenciement.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat, condamné A s.à r.l. à payer une indemnité compensatoire de préavis de 17.492,28 €, une indemnité de départ de 5.830,86 €, une indemnité pour préjudice moral subi de 6.000 €.

Il interjette appel incident contre le jugement de première instance en ce qu'il l'a débouté de ses demandes en paiement d'une indemnité pour le préjudice matériel subi, en communication des disques tachygraphiques sinon des relevés électroniques des heures supplémentaires prestées pour la période allant du 5 août 2006 au 8 septembre 2006, en condamnation au paiement des heures supplémentaires prestées sur cette même période et demande de condamner la partie appelante à lui délivrer les disques tachygraphiques sinon les relevés électroniques des heures prestées et à lui payer ces mêmes heures supplémentaires sur la période allant du 5 août 2006 au 8 septembre 2006.

Finalement, il demande d'étendre par conséquent la mission de l'expert C à la période allant du 5 août 2006 au 8 septembre 2006, et de condamner la partie appelante à lui payer la somme de 15.338,26 € du chef de préjudice matériel subi,

ce montant sous réserve d'augmentation et avec les intérêts légaux de retard tels que de droit.

Quant au licenciement

Le tribunal du travail, pour déclarer le licenciement abusif, a retenu que l'employeur reprochait entre autres faits à son ex-salarié « d'avoir mal renseigné ses supérieurs hiérarchiques sur son temps de conduite et son temps de repos », pour finalement décider « qu'il n'était pas indiqué avec suffisamment de précision quels sont les éléments qui confèrent aux événements relatés le caractère de gravité suffisante pour rendre impossible dans l'immédiat le maintien des relations de travail ».

L'appelante critique les juges de première instance en ce qu'ils ont retenu que le salarié avait mal renseigné son employeur alors qu'il serait clairement et précisément indiqué dans la lettre de licenciement que le salarié aurait **menti** à son employeur sur ses temps de conduite et de pause ; l'appelante est finalement d'avis que des mensonges à répétition constitueraient un motif grave de licenciement alors qu'ils feraient perdre la confiance que l'employeur doit avoir en son salarié.

S'il résulte effectivement de la lecture de la lettre de licenciement du 5 août 2009 que l'employeur reproche à son salarié de lui avoir menti à deux reprises et non pas seulement de l'avoir mal renseigné, force est de constater que le premier mensonge reproché au salarié in fine du point 1 de la motivation n'est pas précisément indiqué; la Cour ignore en effet en quoi exactement aurait consisté ce premier mensonge, de sorte qu'eu égard à cette imprécision, ce motif est à écarter.

Le deuxième mensonge reproché au salarié, qui résulte du point 2 de la motivation est suffisamment précis.

Néanmoins, à supposer que ce mensonge soit établi, il ne constitue nullement un motif grave de licenciement;

En effet, il est important de rappeler que le motif grave justifiant la rupture du contrat de travail sans préavis doit être de nature telle qu'il rende impossible la poursuite des rapports contractuels et qu'il compromette définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié; dès lors l'appréciation de la faute grave doit l'être avec beaucoup de sérieux, en tenant compte des antécédents professionnels du salarié et de tous les éléments qui peuvent influer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement.

La Cour estime dès lors qu'un mensonge unique et isolé ne peut constituer, pour un salarié ayant une ancienneté de service de plus de 10 ans et dont les antécédents

professionnels sont en principe bons, une faute grave justifiant une brusque rupture, ce d'autant plus qu'il paraît peu vraisemblable, au vu du contrôle auquel sont soumis les chauffeurs de la société appelante, qu'il soit possible de mentir ; en effet, il résulte de la lettre de licenciement que le chauffeur B était constamment suivi dans ses faits et gestes par l'employeur qui pouvait à tout moment se connecter par l'intermédiaire de son « fleetboard » pour vérifier a quel endroit se trouvait son salarié et à quelle heure.

Il résulte des considérations qui précèdent que le jugement est à confirmer, certes partiellement pour d'autres motifs, en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif.

Quant aux montants réclamés suite au licenciement abusif

L'appelante demande à la Cour, dans l'hypothèse où le caractère abusif du licenciement serait confirmé, de réduire le préjudice moral reconnu au salarié à de plus justes proportions et de le fixer à 2000 euros.

L'intimé relève appel incident du jugement a quo en ce qu'il ne lui a pas alloué de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi, préjudice qu'il évalue par rapport à une période de référence de 12 mois.

Même si la Cour estime qu'une période de référence telle que fixée par le tribunal du travail à seulement 6 mois est relativement courte pour un salarié âgé de 60 ans, qui a fait, comme l'a retenu ce même tribunal, un grand nombre de demandes d'emploi sans succès et compte tenu de la situation morose sur la marché de l'emploi, il faut admettre que le salarié, qui s'est vu allouer une indemnité compensatoire de préavis de 6 mois ainsi qu'une indemnité de départ de 2 mois et finalement 6.000 euros en réparation de son préjudice moral, a été suffisamment et adéquatement indemnisé du préjudice matériel subi.

Le jugement entrepris est partant à confirmer à cet égard ; il doit encore l'être en ce qu'il a alloué au salarié une indemnisation de 6.000 euros pour son préjudice moral en tenant compte des mêmes éléments précités ainsi que de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur.

Quant aux heures supplémentaires

L'intimé a formulé en première instance une demande tendant au paiement d'heures supplémentaires ainsi qu'une demande en communication des relevés informatiques, carte électronique personnelle du salarié en possession exclusive de

l'employeur pour la période du 5 août 2006 au 5 août 2009, jour du licenciement, demande qu'il maintient devant la Cour.

L'appelante réitère en instance d'appel le moyen tiré du libellé obscur de la demande afférente du salarié et demande à la Cour de déclarer, par réformation, cette demande irrecevable.

Or, il échet de constater que le tribunal a fait une lecture et une application correcte de l'article 145 du nouveau code de procédure civile pour déclarer le moyen non fondé et le rejeter.

En effet, la demande relative aux heures supplémentaires, en l'absence des relevés informatiques, est suffisamment précise si elle porte sur une période déterminée et sur un montant approximatif à déterminer ultérieurement par expertise.

Il s'ensuit que le jugement est à confirmer sur ce point.

L'intimé de son côté a incidemment relevé appel de la décision par laquelle le tribunal du travail a décidé qu'en vertu des dispositions de l'article L.214-7 du code du travail l'employeur n'était pas obligé de conserver les feuilles d'enregistrement des heures de travail prestées plus de deux ans, et que partant, pour la période antérieure au 1er août 2007, la demande du salarié en communication de ces relevés par l'employeur n'était pas fondée.

S'emparant d'un arrêt de la Cour de cassation française du 2 juin 2004, No.02-46811, qui a retenu que l'employeur devait être en mesure de produire les feuilles d'enregistrement dans la limite de la prescription de l'action en paiement des salaires, soit pendant 3 ans, lorsqu'il existe comme en l'espèce, une contestation sur le nombre d'heures effectuées par le salarié, ce dernier demande d'étendre l'obligation découlant pour l'employeur de l'article L.124-7 du code du travail également à 3 ans.

Or, l'analyse faite par le tribunal du travail des différents textes applicables pour rejeter la demande du salarié au-delà des deux années est non seulement complète mais encore correcte, de sorte qu'il y a lieu de s'y référer.

Les juges de première instance ont encore à bon escient repris la jurisprudence de la Cour qui a constaté *« que l'article 2277 du code civil et le règlement communautaire 3821/85 constituent deux dispositions indépendantes visant des buts tout à fait distincts, à savoir pour l'article 2277 du code civile la prescription générale de trois ans pour les rémunérations de toute nature dues aux salariés, et pour le règlement CE, l'obligation de conservation des disques pendant une durée minimum. Sans cette obligation imposée à celui qui les détient, les disques ne*

seraient en effet d'aucune utilité en cas de mauvaise foi ou de négligence de l'employeur. » pour décider que l'employeur n'était pas obligé de conserver les feuilles d'enregistrement plus de deux ans, de sorte que le jugement est, par adoption des motifs retenus par le tribunal du travail, à confirmer sur ce point.

Demandes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie qui succombe dans ses moyens ne peut bénéficier des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, de sorte que la demande afférente de l'employeur est à rejeter

Eu égard à l'issue positive du litige en appel pour l'intimé, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure d'un montant de 750 euros.

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,

Déclare les appels principal et incident recevables ;

Les dit non fondés et en déboute ;

Confirme le jugement rendu par le tribunal du travail de Luxembourg le 10 mars 2010 ;

Renvoie l'affaire devant les juges de première instance pour faire procéder à l'expertise ;

Condamne la société A s.à r.l. à payer à B une indemnité de procédure de 750 euros ;

Rejette la demande de la société A s.à r.l. basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

Condamne la société A s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Georges PIERRET affirmant en avoir fait l'avance.