Exempt- appel en matière de droit du travail

Audience publique du quatorze juin deux mille douze

Numéro 37249 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller;
Roger LINDEN, premier conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

Entre:

P.), chauffeur routier, demeurant à D-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 29 mars 2011,

comparant par Maître François DELVAUX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOC.1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit SCHAAL,

comparant par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 15 octobre 2010, P.) a fait convoquer la société anonyme SOC.1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'entendre condamner à lui payer la somme de 39.388 euros du chef du préjudice subi suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif.

Par jugement rendu le 8 mars 2011, le licenciement avec effet immédiat du 30 septembre 2010 a été déclaré régulier et P.) a été débouté de ses demandes en dommages-intérêts. Quant aux heures supplémentaires, l'expert Jacques Sassel a été nommé comme consultant.

De ce jugement, P.) a relevé appel par exploit d'huissier du 29 mars 2011.

P.) a été aux services de la société anonyme SOC.1.) S.A. depuis le 13 mai 2002 en qualité de chauffeur routier international et il a été licencié avec effet immédiat par courrier du 30 septembre 2010.

L'employeur reproche à P.) d'avoir conduit son camion le 22 septembre 2010 sans lui avoir remis une copie de son permis de conduire et que malgré l'interdiction de son supérieur hiérarchique de rouler en l'absence de la remise du document en question, P.) s'est mis en route le même jour en direction de A.. Suite à l'appel téléphonique de son employeur lui ordonnant d'envoyer le document par fax, il s'est révélé que P.) n'avait pas son permis de conduire sur lui. Par après, il a affirmé qu'il l'avait perdu.

Les premiers juges ont dit « que le fait d'avoir passé outre à une instruction formelle donnée par son supérieur hiérarchique et d'avoir repris la route avec le camion sans avoir fait une copie, respectivement sans avoir déposé une copie du permis renouvelé dans les bureaux de son employeur ou encore le fait du départ anticipé sans l'accord de W.) avec le camion appartenant à la société SOC.1.) ne saurait être tolérée et constitue dans le chef de P.) un acte d'indiscipline grave ».

Ils en ont conclu que le comportement de P.) justifie un licenciement avec effet immédiat, celui-ci dénotant un refus d'ordre et une certaine désinvolture rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail entre parties, ces faits étant de nature à entraîner la perte définitive de confiance que tout employeur doit avoir en son salarié.

Dans des conclusions du 4 novembre 2011, l'appelant, après avoir longuement conclu sur le fond dans son acte d'appel, oppose le défaut de précision de la lettre de licenciement. Ce moyen n'est pas fondé, la lettre étant claire et précise, de sorte que P.) n'a pas pu se méprendre sur ce qu'on lui reprochait.

L'appelant P.) fait grief aux premiers juges d'avoir déclaré le licenciement régulier. Il soutient que le motif de son licenciement consistait dans le fait d'avoir conduit des poids-lourds de la société SOC.1.) sans disposer d'un permis de conduire valable.

D'après lui, il avait fait renouveler son permis, mais il aurait seulement omis de remettre une copie à son employeur. C'est d'ailleurs ce fait qui lui est reproché par l'intimée, qui devant son omission de verser la copie litigieuse, malgré plusieurs demandes, ne savait pas s'il avait un permis valable ou non. L'employeur était obligé de lui interdire toute conduite d'un camion en attendant la remise du document nécessaire. Malgré cette interdiction, l'appelant a

conduit un camion à Amsterdam, tout en sachant qu'il n'avait pas de permis de conduire sur lui, étant donné qu'il l'avait perdu.

C'est partant à tort que P.) soutient que l'employeur lui reprochait de ne pas avoir de permis valable.

Il affirme encore qu'il n'a pas respecté l'instruction de son employeur de façon intentionnelle. Le seul fait matériel de conduire le camion malgré l'interdiction de l'employeur est suffisant pour constituer un refus d'ordre caractérisé.

La Cour renvoie à la motivation des premiers juges et à l'attestation du témoin W.) pour retenir que les faits reprochés sont établis et suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Le jugement entrepris doit partant être confirmé sur ce point.

L'appelant reproche encore aux premiers juges de l'avoir débouté de sa demande en paiement d'une indemnité pour 20 jours de congés non pris, soit 2.785,60 euros. Il soutient que l'employeur a la charge de la preuve et que cette preuve peut seulement être rapportée par la production du livre de congé.

En instance d'appel, l'intimée verse l'extrait du livre de congé qui confirme les données retenus par les premiers juges. Le jugement entrepris doit partant être confirmé sur ce point.

Les deux parties concluent à l'allocation d'une indemnité de procédure. Cette demande de l'appelant doit être rejetée, eu égard à l'issue du litige. Celle de l'intimée n'est pas non plus fondée à défaut de preuve de l'iniquité.

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 l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme la décision entreprise ;

dit non fondées les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne l'appelant à tous les frais et dépens de l'instance d'appel.