Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du huit mai deux mille quatorze

Numéro 39093 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

M. A.), demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 9 août 2012,

comparant par Maître Erwann SEVELLEC, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1.) la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…),

intimée aux fins du prédit acte NILLES,

comparant par Maître Marc WALCH, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

2.) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit acte NILLES,

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

LA COUR D'APPEL:

1. La procédure suivie

Par jugement du 26 juin 2012, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré fondé le licenciement avec préavis du 27 octobre 2009 de M. A.) par la société SOC1.) et a rejeté la demande de M. A.) tendant à l'indemnisation du préjudice subi.

Le tribunal a déclaré non fondée la demande de M. A.) basée sur une irrégularité du licenciement effectué sans entretien préalable.

La demande de l'Etat tendant au remboursement par l'employeur des indemnités de chômage a été rejetée.

Le 9 août 2012, M. A.) a régulièrement formé appel contre ce jugement.

Il demande à la Cour de déclarer le licenciement abusif et de condamner l'employeur au paiement du montant de 10.341,32- euros au titre du préjudice matériel et du montant de 10.000.- euros au titre du préjudice moral.

A titre subsidiaire, il conclut à ce que le licenciement soit déclaré irrégulier, étant donné que l'employeur n'a pas procédé à l'entretien préalable prescrit compte tenu des effectifs du groupe de sociétés SOC1.) et SOC2.), et il demande la condamnation au paiement du montant de 2.419,47- euros.

Par conclusions du 18 janvier 2013, l'Etat a régulièrement formé appel incident contre le jugement en ce qu'il a rejeté sa demande en condamnation de l'employeur au remboursement des indemnités de chômage. Il conclut à la condamnation de l'employeur au paiement du montant de 36.778,06- euros réglé à titre d'indemnités de chômage.

Subsidiairement, au cas où le jugement serait confirmé en ce qu'il a déclaré le licenciement justifié, l'Etat conclut à la condamnation du salarié au remboursement de ce montant.

La société SOC1.) demande la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement fondé, rejeté la demande d'indemnisation de M. A.), retenu qu'il n'y avait pas eu de violation d'une obligation d'entretien préalable au licenciement, et rejeté la demande de l'Etat tendant au remboursement des indemnités de chômage.

Subsidiairement, elle offre de prouver par l'audition de témoins les faits invoqués comme motifs du licenciement.

2. Le licenciement

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 30 avril 1999, M. A.) a travaillé à partir du 10 mai 1999 comme chauffeur pour la société SOC2.) sàrl. En raison de la cession d'une partie de l'activité, M. A.) a été transféré, avec conservation de l'ancienneté et de la rémunération, à partir du 1er février 2001 à la société SOC1.) SA.

Par courrier du 27 octobre 2009, la société SOC1.) a licencié M. A.) avec préavis du 1er novembre 2009 au 30 avril 2010.

Les motifs du licenciement ont été communiqués à la demande du salarié par courrier du 2 décembre 2009 du mandataire de l'employeur.

Le tribunal du travail a retenu que les faits suivants, invoqués dans la lettre de motivation du licenciement, étaient établis et constituaient des motifs justifiant le licenciement :
1. En novembre 2008, M. A.) a conduit pendant trois jours un camion avec un pneu crevé. Il n'a pas fait remplacer le pneu crevé, malgré le risque de sécurité.
2. En février 2007, M. A.) a fait preuve d'un comportement déplacé envers son supérieur à l'occasion d'un incident relatif au déversement de l'eau résiduaire du malaxeur.
3. En conduisant un tombereau sur un chantier, M. A.) a arrêté ce tombereau trop à cheval sur le stock avec la roue arrière. La caisse du tombereau ayant été levée, le système de sécurité a été activé : la caisse s'est désolidarisée du châssis. La charge a dégringolé le long du stock et les vitesses du tombereau ne passaient plus.

Suivant l'offre de preuve admise par le tribunal du travail, ce troisième fait s'est déroulé le 12 novembre 2009.

Le tribunal du travail a retenu que ces trois faits justifiaient le licenciement.

L'employeur demande la confirmation de cette décision.

Le salarié soutient que les motifs du licenciement ne seraient pas fondés.

Selon le salarié, le tribunal aurait à juste titre retenu que les circonstances des accidents de circulation invoqués ne seraient pas prouvées.

M. A.) conteste avoir causé un accident sur le site de l'entreprise dans les circonstances décrites dans la lettre de licenciement.

Il relève qu'il ne conteste pas avoir roulé pendant trois jours avec un pneu crevé. Cependant, il aurait averti son employeur dès la survenance de la crevaison et aurait sollicité le responsable M. B.) afin que le service compétent

remplace le pneu crevé. En raison d'un genou fragile, il n'aurait pas pu procéder seul.

L'employeur n'aurait fourni ni cette aide ni un autre camion, mais lui aurait imposé de rouler avec ce pneu crevé.

L'employeur aurait donc manqué à son obligation de sécurité et le jugement devrait être réformé.

M. A.) soutient enfin que son employeur savait qu'il n'avait pas d'expérience pour conduire un tombereau MOXY. L'employeur l'aurait tout de même affecté à cette conduite sans lui assurer la formation indispensable. L'employeur ne pourrait dès lors pas lui reprocher d'avoir causé un accident.

La Cour retient que M. A.) reconnaît lui-même avoir conduit pendant trois jours un camion avec un pneu crevé. Il résulte des rapports journaliers établis par M. A.) qu'il a conduit les 26, 27 et 28 novembre 2008 le camion immatriculé sous le numéro U3601, portant le no 266 de l'entreprise, qu'il a fait chaque jour six transports avec le camion chargé et a roulé chaque jour plus de 240 kilomètres.

M. A.) a donc conduit un camion représentant un danger, la charge ne se répartissant pas sur tous les pneus du camion et aggravant le risque de crevaison d'un autre pneu. En conduisant avec un pneu défectueux, il a violé les règles du code de la route de même que l'interdiction de conduire avec un pneumatique défectueux émise par l'employeur par sa note interne du 11 février 2008.

Au vu de la déposition du président de la délégation du personnel, M. C.), entendu lors de la contre-enquête, le changement d'un pneu par une personne seule est très difficile. Mais l'entreprise dispose d'un atelier pour changer les pneus.

Au vu de la déposition de M. D.), un pneu crevé peut être changé dans deux ateliers de l'entreprise.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que M. A.) ait été obligé de changer tout seul le pneu crevé et que l'employeur lui ait imposé de rouler pendant trois jours malgré un pneu défectueux.

Au contraire, M. B.) déclare dans l'attestation établie au moment où il était à la retraite que le responsable de l'entreprise M. E.) a ordonné à M. A.) lundi 1er décembre 2008 de faire immédiatement remplacer le pneu crevé dans l'atelier d'Erpeldange.

Au vu de la déposition du témoin D.) lors de l'enquête, il est établi que début 2008 M. A.), faisant une manœuvre avec son camion sur le site de l'entreprise, a heurté une remorque en y causant des dégâts. Au vu de la déposition de ce témoin, présent sur les lieux immédiatement après l'accident, M. A.) avait *« beaucoup de place* » pour faire cette manœuvre.
Les dégâts sont évalués à 240,93- euros.

Même si M. A.) conteste avoir causé l'accident « *dans les circonstances décrites dans la lettre de motivation* », il n'explique pas cet accident. Aucun élément n'est établi qui permettrait d'admettre que M. A.), conducteur du camion ayant causé les dégâts à la remorque, n'est aucunement responsable de l'accident, que l'accident a une cause étrangère à M. A.) et qu'aucun fait à l'origine de l'accident ne peut lui être imputé.

Il est dès lors établi que début janvier 2008, M. A.) a conduit un camion sur le site de l'entreprise d'une manière au moins imprudente. Cette conduite a constitué un risque de sécurité, mais a aussi causé des dégâts matériels.

M. F.) a déposé lors de l'enquête relativement à l'accident de circulation au giratoire Irrgarten à Luxembourg. En rentrant à l'entreprise avec le camion endommagé, M. A.) lui a déclaré avoir embouti le camion qui le précédait. M. F.) estime que les dégâts n'étaient pas importants.

Le premier camion, appartenant aussi à l'entreprise, n'a pas été endommagé.

Suivant l'employeur, les dégâts causés au camion de M. A.) sont évalués à 2.116,35- euros.

Il n'est pas établi que l'accident se soit produit parce que M. A.) voulait régler le siège, que lors de cette manœuvre son pied a glissé du frein et que le camion s'est mis en mouvement et a heurté le camion qui le précédait.

M. A.) soutient que le tribunal aurait à raison retenu que les circonstances de cet accident n'étaient pas établies et que ce fait ne justifierait pas le licenciement.

La Cour relève qu'il est établi que M. A.), conduisant le camion, a heurté le camion qui le précédait. S'il soutient que les circonstances de l'accident ne sont pas établies, il n'explique pas pour quelle raison il a heurté le camion qui le précédait.

Aucun élément n'est établi qui permettrait d'admettre que M. A.), conducteur du camion ayant subi des dégâts lors d'un heurt avec le camion qui le précédait, n'est aucunement responsable de l'accident, que l'accident a une cause étrangère à M. A.) et qu'aucun fait à l'origine de l'accident ne peut lui être imputé.

Il est dès lors établi que le 16 octobre 2009, M. A.) a conduit un camion de l'entreprise de telle manière qu'il l'a endommagé.

Dès lors, le licenciement avec préavis du 27 octobre 2009 est fondé sur trois faits qui constituent des motifs réels et sérieux liés à la conduite de M. A.) : la conduite pendant trois jours en novembre 2008 d'un camion avec un pneu crevé, la conduite imprudente d'un camion en janvier 2008 sur le site de l'entreprise ayant causé des dégâts matériels et la conduite, le 16 octobre 2009, d'un camion de manière à causer des dégâts au camion.

Le licenciement étant fondé par ces faits, il n'est pas nécessaire d'apprécier les autres faits invoqués.

Il n'est pas utile non plus d'inviter les parties à s'expliquer sur l'invocation dans la lettre de motivation du licenciement du 27 octobre 2009 de l'accident du 12 novembre 2009 lors de la conduite du tombereau MOXY sur un chantier, c'est-à-dire d'un fait postérieur à la décision de licenciement.

L'appel de M. A.) tendant à ce que le licenciement soit déclaré abusif, à ce que la demande d'indemnisation soit admise et à ce que le jugement soit réformé n'est donc pas justifié.

3. L'obligation à l'entretien préalable

A titre subsidiaire, M. A.) demande la condamnation de l'employeur au paiement du montant de 2.419,47- euros en raison d'un vice de forme dont serait entaché le licenciement et conclut à la réformation du jugement qui n'a pas retenu cette irrégularité formelle.

Il considère que, contrairement aux prescriptions légales, l'employeur n'aurait pas procédé à l'entretien préalable au licenciement, bien que la société SOC1.) SA fasse partie d'une unité économique et sociale avec les sociétés SOC2.) sàrl et SOC3.) sàrl, que cette unité ait un effectif supérieur à 150 personnes et que dès lors l'employeur fût tenu à l'entretien préalable au licenciement.

M. A.) soutient que les sociétés auraient le même siège social et les mêmes administrateurs. Leurs objets sociaux seraient complémentaires dans le secteur de la construction immobilière. Lui-même aurait été engagé par la société SOC2.), ensuite, à l'occasion d'une restructuration de l'entreprise, transféré à la société SOC1.), avec conservation de l'ancienneté et de la rémunération.

La société SOC3.) gérerait la société SOC1.). L'objet de deux sociétés serait similaire ou complémentaire : la société SOC1.) fournirait la matière première, qui serait transformée par la société SOC2.).

L'employeur conteste cette demande et soutient que l'unité économique et sociale alléguée ne serait pas établie et qu'il n'aurait pas été tenu à un entretien préalable, l'effectif de l'entreprise étant inférieur à 150 personnes.

Il soutient ce qui suit : « …*la partie SOC1.) est complétement autonome par rapport à d'autres sociétés pouvant certes en partie avoir les mêmes actionnaires ou dirigeants, mais agissant sans partenariat fixe, sans approvisionnement commun fixe et sans maison-mère chapeautant les sociétés et dirigeant une marche d'affaires commune, chaque société agissant de manière autonome dans son champ d'activités ;*
que la partie SOC1.) a sa propre gestion, ses propres effectifs et actifs, sa propre clientèle ;
qu'il importe peu que le siège purement administratif soit fixé à la même adresse que celle à laquelle d'autres sociétés sont établies, les sites

d'exploitation de la société se trouvant éparpillés à travers le pays ((…), (…), (…) ».

La Cour retient que le transfert d'un salarié ou d'une partie des salariés à une autre entreprise à l'occasion d'une cession d'activité à cette entreprise ne permet pas à lui seul de conclure à une unité sociale des deux entreprises.

Aucun élément du dossier n'établit des mutations régulières entre les trois entreprises, un statut commun des effectifs ou une gestion commune du personnel.

Il n'est pas prouvé que la société SOC1.), de même que la société SOC2.), soient gérées par la société SOC3.).

Il n'est pas établi que la structure organisationnelle, la gestion et l'imbrication des activités des sociétés soient telles que les sociétés soient à considérer comme unité économique.

Même si des liens entre les trois sociétés sont établis et reconnus, les éléments soumis à l'appréciation de la Cour ne permettent pas de conclure à des liens permettant de considérer les trois entreprises comme unité économique et sociale.

Dès lors, la société SOC1.) n'était pas obligée de procéder à un entretien préalable au licenciement.

Le licenciement du 27 octobre 2009 n'est pas affecté du vice de forme allégué.

La demande d'indemnisation du chef de ce vice de forme et l'appel afférent de M. A.) ne sont donc pas justifiés.

4. Les prétentions de l'Etat

Au cas où l'appel est déclaré fondé et le jugement est réformé en ce qu'il a retenu que le licenciement était justifié, l'Etat demande la condamnation de l'employeur, sur base de l'article L.521-4 du code du travail, au remboursement du montant de 36.778,06- euros réglé à titre d'indemnités de chômage pour la période de mai 2010 à janvier 2012.

La Cour retenant que le licenciement était justifié et le jugement ne faisant pas l'objet d'une réformation sur ce point, l'Etat ne saisit donc pas la Cour d'une demande en condamnation de l'employeur.

Subsidiairement, au cas où le jugement est confirmé en qu'il a déclaré le licenciement justifié, l'Etat conclut à la condamnation de M. A.) au remboursement du montant de 36.778,06- euros réglé à titre d'indemnités de chômage.

La Cour relève que l'Etat n'a invoqué aucune disposition légale justifiant sa demande dirigée contre le salarié, n'a pas expliqué en droit sa demande et n'a

exposé aucun fondement factuel justifiant l'obligation de M. A.), licencié avec préavis, à rembourser les indemnités de chômage perçues.

Aucun fait entraînant l'application d'une règle de droit obligeant M. A.) à rembourser les indemnités de chômage qu'il a perçues après le licenciement avec préavis du 27 octobre 2009 n'étant établi, la demande de l'Etat dirigée contre M. A.) est à rejeter.

5. L'indemnité de procédure

M. A.) n'obtenant pas gain de cause et devant supporter les dépens, ses demandes formées sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et l'appel afférent pour la première instance ne sont pas justifiés.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Monsieur Étienne SCHMIT, président de chambre,

déclare recevable mais non fondé l'appel de M. A.),

rejette la demande de l'Etat dirigée contre M. A.),

rejette la demande de M. A.) formée sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne M. A.) aux dépens.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.