Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du huit mai deux mille quatorze

Numéro 40052 du rôle.

Composition:

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

Entre:

la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 21 mai 2013,

comparant par Maître Joram MOYAL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

M. A.), demeurant à D-(…),

intimé aux fins du prédit acte STEFFEN,

comparant par Maître Yves WAGENER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 5 juillet 2012, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1.), devant le tribunal du travail de Diekirch pour voir déclarer abusif son licenciement et le voir condamner à lui payer un montant de 4.712,52 € à titre de dommages et intérêts et une indemnité de procédure.

Par jugement du 8 avril 2013, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat de A.), a dit sa demande partiellement fondée et a condamné l'employeur à payer à A.) le montant de 4.712,52 € et une indemnité de procédure de 250 €. Le même jugement a donné acte à l'employeur de sa demande reconventionnelle en paiement des montants de 250 € à titre de frais de nettoyage du camion conduit par le salarié, de 4.435,13 € à titre d'amendes encourues et de 1.500 € à titre d'indemnité de procédure et a déclaré cette demande non fondée.

Par exploit d'huissier de justice du 21 mai 2013, la société à responsabilité limitée SOC1.) a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

Elle demande à la Cour, par réformation de la décision entreprise, de déclarer en ordre principal le contrat de travail du 29 août 2011 nul pour cause de dol, sinon d'erreur et en ordre subsidiaire de déclarer régulier le licenciement avec effet immédiat du 21 mai 2012 et de la décharger des condamnations intervenues à son encontre. Elle sollicite l'allocation des montants de 250 € et 4.435,13 € réclamés reconventionnellement devant le tribunal du travail, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

A.) conclut à la confirmation du jugement et réclame une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

Les faits

Suivant contrats de travail des 29 août 2011 et 1er septembre 2011 A.) a été aux services de la société à responsabilité limitée SOC1.) en qualité de chauffeur routier. Il a été licencié avec effet immédiat par lettre du 21 mai 2012, entièrement retranscrite dans le jugement entrepris.

La demande en nullité du contrat de travail

L'employeur conclut à la nullité du contrat de travail pour cause de dol sinon d'erreur, au motif que lors de la signature du contrat de travail le salarié aurait omis de l'informer sur les troubles psychiques dont il souffrirait et qui le rendrait inapte à l'exercice de sa fonction.

A.) conteste avoir été ou être victime de troubles psychiques.

Il importe de relever que l'employeur entend étayer son moyen de nullité par le seul certificat médical établi en date du 11 mai 2012 par le neurologue Dr. (…) qui se limite à attester que A.) est incapable de travailler du 25 avril 2012 au 31 mai 2012. Le seul fait que ledit certificat émane d'un neurologue ne saurait faire présumer qu'au moment de la signature du contrat de travail l'intimé était atteint

de problèmes psychiques le rendant inapte au travail. Il ne résulte d'aucun élément du dossier qu'au moment de la signature du contrat de travail, ni d'ailleurs ultérieurement, l'intimé aurait souffert de troubles psychiques qui l'aurait rendu inapte à exercer la fonction de chauffeur routier.

Le jugement entrepris est en conséquence à confirmer en ce qu'il a rejeté le moyen de nullité du contrat de travail.

Le licenciement

La juridiction de première instance a décidé que le licenciement était abusif pour avoir été prononcé en violation des dispositions de l'article L. 121-6 du code du travail, l'employeur n'ayant pas contesté que A.) avait rempli les obligations lui incombant en cas d'incapacité de travail.

Actuellement la société à responsabilité limitée SOC1.) conteste avoir été informée par le salarié le premier jour de son empêchement à travailler. Elle souligne que le certificat médical couvrant la période du 25 avril 2012 au 31 mai 2012 a été établi le 11 mai 2012, de sorte qu'il serait impossible que le salarié aurait présenté le certificat avant l'expiration du troisième jour d'absence. Dès lors le licenciement serait fondé et justifié au vu des dégâts causés à l'employeur par la négligence grave et le manquement grave à ses devoirs de la part du salarié.

A.) conclut au caractère abusif du licenciement intervenu à un moment où il bénéficiait de la protection de l'article L. 121-6 du code du travail. En ordre subsidiaire, il soutient que les motifs n'auraient pas été indiqués avec une précision suffisante.

La régularité du licenciement au regard de l'article L. 121-6. du code du travail

L'article L.121-6. (1) du code du travail est ainsi libellé :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) *L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe(2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2. pour une*

période de vingt-six semaines au plus tard à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.
(…)

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. »

Il en découle que le salarié incapable de travailler pour cause de maladie a la double obligation d'avertir l'employeur le jour même de l'empêchement et de lui faire parvenir par la suite, et au plus tard le troisième jour, un certificat médical attestant son incapacité de travail et la durée de celle-ci.

A partir de l'avertissement de l'employeur, le salarié est protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour de l'absence. A défaut par celui-ci de remettre le certificat médical le troisième jour au plus tard de son absence, l'employeur recouvre son droit de procéder au licenciement.

Le salarié peut également présenter directement, sans avertissement préalable de l'employeur, un certificat médical à celui-ci. Dans ce cas il bénéficie de la protection contre le licenciement à partir du moment où l'employeur est en possession du certificat médical.

En l'espèce A.) reste en défaut d'établir qu'il a averti son employeur le jour même de l'empêchement. Il ne prouve pas non plus qu'il aurait fait parvenir le certificat médical émis le 11 mai 2012 et couvrant la période du 25 avril 2012 au 31 mai 2012 à son employeur.

Dès lors, A.) ne bénéficiait pas de la protection de l'article L.121-6. (3) du code du travail.

La régularité du licenciement au regard de l'article L. 124-10. (3) du code du travail

Aux termes de l'article L. 124-10. (3) du code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Les motifs invoqués doivent non seulement être indiqués, mais doivent encore l'être avec suffisamment de précision pour qu'à la fois le salarié ne puisse s'y méprendre et puisse connaître exactement l'ampleur des faits à lui reprochés et que les juges puissent apprécier le caractère de gravité des fautes et vérifier si les motifs invoqués s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs du congédiement. Le motif grave, justifiant la rupture du contrat de travail sans préavis, doit être de nature telle qu'il rende absolument impossible la poursuite des rapports contractuels, même pendant la durée du préavis.

Dans la lettre de licenciement l'employeur se limite à reprocher à son salarié « *Ihre mehrfach angesprochene grobe Pflichtverletzung im Bereich Hygiene, sowie Ihren Umgang mit dem Fahrzeug und den Waren und die Unsauberkeit*

im Fahrzeug » sans indiquer en quoi consistent ces manquements en matière d'hygiène et sans préciser en quoi le rapport du salarié avec le véhicule et les marchandises serait constitutif d'une faute grave dans son chef. A cela s'ajoute que l'employeur n'indique ni la date, ni la fréquence des faits, éléments pourtant essentiels pour caractériser la gravité de la faute commise.

Comme aucun fait n'a été énoncé avec la précision requise par la loi, le licenciement prononcé est abusif, le défaut de précision équivalant à son absence.

Le tribunal du travail qui aux termes de ses développements a conclu au caractère abusif du licenciement est partant, quoique pour d'autres motifs, à confirmer.

Le montant de 4.712,52 € réclamé par A.) à titre de dommages et intérêts et alloué par la juridiction de première instance n'est pas contesté devant la Cour quant à son quantum, de sorte qu'il convient de confirmer le jugement entrepris sur ce point.

La demande reconventionnelle

S'emparant de l'article 3.3.4. de la Convention collective de travail pour le secteur des transports et de la logistique, ainsi que de l'article L.121-9 du code du travail, l'employeur réclame un montant de 250 € à titre de frais de nettoyage du camion conduit par le salarié et un montant de 4.435,13 € correspondant aux amendes relatives à la commission de deux infractions dont se serait rendu coupable A.) lors d'un trajet en Espagne le 16 décembre 2011.

A.) s'oppose à ces demandes. Il conteste que le nettoyage du camion ait été rendu nécessaire par un fait ou acte qui lui soit imputable. Il soutient que l'employeur ne l'aurait pas mis en possession des documents et informations nécessaires pour éviter les infractions dont il aurait écopé. L'employeur l'ayant forcé à travailler dans des conditions illégales ne saurait en aucun cas demander le remboursement des amendes. Il ajoute que l'employeur aurait de toute façon eu l'obligation de réduire son propre dommage et de régler l'amende minorée de 25 %.

Aux termes de l'article 3.3.4 deuxième alinéa de la Convention collective de travail pour le secteur des transports et de la logistique «*Les salariés sont tenus individuellement au remboursement à l'employeur de tout dommage causé directement ou indirectement, avec préméditation, par la non-exécution de leurs obligations professionnelles ou une négligence grave dans l'exécution de leurs devoirs professionnels, tout en tenant compte des lois y relatives, en l'occurrence de l'article L.224-3 et de l'article L. 121-9 du code du travail*. »

Aux termes de l'article L.121-9 du code du travail : « *L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave* ».

La responsabilité du salarié envers son employeur pour dommages causés n'est engagée qu'en cas de faute intentionnelle, ou, en cas de faute non intentionnelle, que s'il s'agit d'une faute lourde ou d'une négligence particulièrement grossière, équipollente au dol, en ce sens que si son auteur n'a pas voulu réaliser le dommage, il s'est comporté comme s'il l'avait voulu.

La négligence grave exigée dans le chef du salarié pour engager sa responsabilité au regard du prédit article ne requiert pas la commission d'un acte délibéré, mais vise un manque de prudence, de précaution ou de vigilance caractérisé ayant eu pour conséquence de causer un préjudice.

En l'espèce l'employeur n'établit pas que le nettoyage du camion conduit par A.) ait été rendu nécessaire par un comportement pouvant être qualifié de manque de prudence, de précaution ou de vigilance caractérisé ou par une négligence particulièrement grossière imputable au salarié, de sorte que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOC1.) en paiement du montant de 250 € à titre de frais de nettoyage du camion.

Il résulte des pièces versées en cause que le 16 décembre 2011 vers 1.00 heures dans la commune d'Irun en Espagne, lors d'un déplacement professionnel A.) a été verbalisé une fois à hauteur de 2001 € pour cause d' « *impossibilité de présenter aux agents chargés du contrôle les feuilles d'enregistrement de l'appareil de contrôle, la carte de conducteur ou le certificat justifiant des activités de M. A.) entre le 08/12/2011 et le 14/12/2011* » et une deuxième fois à hauteur de 1.501 € pour cause de « *non-introduction dans le chronotachygraphe des mentions obligatoires (pays de début et de fin de journée de travail) rendant le contrôle impossible. Jours concernés : 20, 21, 22, 23 et 24/11/2011. Conducteur : A.)* ».

Suite au constat de ces infractions et faute par le salarié de s'acquitter de ces amendes, le camion conduit par A.) fut immobilisé. Pour régler les amendes l'employeur a fait appel à la société SOC2.) GmbH qui, au moment des infractions avait du personnel sur place. En se portant caution pour le paiement des deux infractions, l'employeur a obtenu la mainlevée de l'immobilisation du camion en date du 16 décembre 2011. La société à responsabilité limitée SOC1.) a réglé à la société SOC2.) GmbH le montant de 3.502 € correspondant aux deux infractions, des frais de dossier de 25 € ainsi que la taxe sur la valeur ajoutée de 708,13 €, soit un montant total de 4.435,13 €.

Comme tout conducteur est personnellement tenu de respecter les prescriptions réglementaires dans le cadre desquelles se déroule son activité et que A.) reste en défaut d'établir, tel qu'il l'affirme, que son employeur ne l'aurait pas mis en possession des documents et informations nécessaires et qu'il l'aurait fait travailler dans des conditions illégales, c'est à tort qu'il soutient que les amendes réglées feraient partie des risques engendrés par l'activité de l'entreprise.

Le fait par A.) de ne pas introduire dans le chronotachygraphe les mentions obligatoires et le défaut de présenter aux agents de contrôle les feuilles

d'enregistrement de l'appareil de contrôle, la carte de conducteur ou le certificat justifiant ses activités constituent de sa part une négligence grave équipollente au dol dans la mesure où elle a eu comme conséquence l'immobilisation du camion et le paiement par l'employeur de deux amendes substantielles.

Le salarié ne saurait reprocher à son employeur de ne pas avoir minimisé son dommage en ne réglant que l'amende réduite de 25 %, alors qu'il n'établit pas que l'employeur avait été informé de cette possibilité au moment du règlement des amendes, à savoir le 16 décembre 2011. En effet les pièces qui mentionnent la possibilité de payer une amende d'un montant réduit de 25 % datent du mois de février 2012.

Il en suit que la demande de la société à responsabilité limitée SOC1.) en remboursement du montant de 4.435,13 € est fondée et le jugement entrepris est à réformer sur ce point.

Les indemnités de procédure

La société à responsabilité limitée SOC1.) ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance et pour l'instance d'appel est à rejeter.

Il serait en revanche inéquitable de laisser entièrement à charge de A.) les frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer au titre d'honoraires d'avocat pour assurer la défense de ses intérêts légitimes en deux instances. Il convient partant de confirmer la décision entreprise lui ayant alloué une indemnité de procédure de 250 € pour la première instance et de lui allouer 1.000 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Mme Monique FELTZ, conseiller,

reçoit l'appel ;

le dit partiellement fondé ;

réformant partiellement:

déclare la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOC1.) fondée pour le montant de 4.435,13 € ;

condamne A.) à payer à la société à responsabilité limitée SOC1.) la somme de 4.435,13 € avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, 11 mars 2013, jusqu'à solde ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

déboute la société à responsabilité limitée SOC1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à A.) une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Yves WAGENER, avocat constitué.

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.