Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du onze décembre deux mille quatorze

Numéro 38851 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 F-(…),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 30 mars 2012,

comparant par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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

intimée aux fins du prédit acte ENGEL,

comparant par Maître Guillaume RAUCHS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

1. La procédure suivie

Par jugement du 9 mai 2011, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a admis la société SOC1.) à prouver par l'audition de témoins les faits ayant motivé le licenciement de M. A.).

Par jugement du 16 janvier 2012, cette juridiction a déclaré régulier le licenciement avec effet immédiat du 3 juin 2009 de M. A.) par la société SOC1.) et a rejeté les demandes de M. A.) tendant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, de dommages et intérêts du chef des préjudices matériel et moral et du salaire pour la journée du 4 juin 2009.

M. A.) a régulièrement formé appel contre ces jugements.

2. La régularité du licenciement

Après convocation à l'entretien préalable, la société SOC1.) a envoyé, le 3 juin 2009, une lettre de licenciement avec effet immédiat à M. A.). Elle reproche à M. A.), qui était autorisé à ne pas travailler durant la journée du 22 mai 2009 afin de lui permettre de se soumettre à un examen médical, d'avoir refusé vendredi 22 mai 2009 de reprendre son travail le soir et d'effectuer les transports commandés par le client SOC2.).

M. A.) critique le tribunal du travail en ce qu'il a retenu que les motifs de la lettre de licenciement étaient suffisamment précis, que les faits invoqués étaient établis et justifiaient le licenciement immédiat. Il demande à la Cour de déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat.

Il soutient que le vendredi 15 mai 2009, son employeur aurait fait droit à sa demande de congé pour vendredi 22 mai afin de lui permettre un examen médical. Il ne lui aurait pas été précisé qu'il devrait reprendre le travail le vendredi soir pour effectuer des transports samedi 23 mai. En quatre années, il n'aurait pas dû travailler un seul samedi et son contrat de travail ne prévoirait pas de travail le weekend.

L'employeur considère que le salarié aurait bénéficié d'un aménagement du temps de travail le 22 mai, mais que cet aménagement aurait été soumis à la condition de la reprise du travail le vendredi soir.

Dans ses conclusions du 17 mars 2013, l'employeur soutient ce qui suit :
« *que contrairement à ce que prétend le sieur A.), lorsque celui-ci a sollicité un congé le 15 mai 2009, le planning de la semaine suivante avec le nombre de débords à effectuer étaient parfaitement connu du sieur B.) qui établit le planning des chauffeurs de semaine en semaine ;*

que le sieur A.) était donc bel et bien prévu au planning pour effectuer le débord du vendredi 22 mai 2009 au soir ; »

L'employeur considère aussi qu'il est maître de l'organisation du service des chauffeurs et qu'il n'appartenait pas à M. A.) de fixer ses horaires suivant ses convenances personnelles.

La société SOC1.) conclut à la confirmation du jugement. Elle reprend donc la motivation du jugement du 16 janvier 2012 qui a retenu que le refus caractérisé de M. A.) d'exécuter une tâche relevant de son contrat de travail constitue une faute grave qui rend impossible le maintien des relations de travail et justifie le renvoi immédiat.

La Cour retient que le licenciement avec effet immédiat est régulier si la lettre de licenciement énonce avec précision les motifs du licenciement, si les motifs invoqués constituent des motifs réels et sérieux et s'ils justifient le renvoi immédiat.

Le licenciement est à considérer comme abusif si l'une de ces conditions n'est pas établie.

La Cour constate que M. A.) était au service de la société SOC1.) à partir du 25 juillet 2005 (sous contrat à durée déterminée du 25 juillet au 30 septembre 2005 et sous contrat à durée indéterminée à partir du 1er octobre 2005).

Au vu de la confirmation d'affrètement de la société SOC2.) et de la fiche de travail du chauffeur qui a effectué en fait les transports, les transports litigieux étaient à effectuer dans la nuit du vendredi 22 mai au samedi 23 mai 2009, plus précisément un chargement devait être effectué samedi 23 mai 2009, à 03 h 00 à Moulin-les-Metz, deux déchargements à 06 h 00 et à 08 h 00, ainsi qu'un chargement à F-67120 Duttlenheim à 10 h 30. La tournée a pris fin à 13 h 50 à Metz. (Pièces nos 2 et 6 de Maître RAUCHS)

Il ne résulte d'aucun document versé au dossier et il n'est pas soutenu par l'employeur que durant les presque quatre années de travail au service de la société SOC1.), M. A.) ait travaillé le samedi.

Dans ces circonstances, le fait unique invoqué à charge d'un salarié ayant une ancienneté de près de quatre années, à savoir le prétendu refus non justifié de M. A.) d'effectuer une tournée samedi 23 mai 2009 ne constitue pas un fait rendant immédiatement et définitivement impossible la continuation des relations de travail.

Dès lors, le licenciement immédiat est à considérer comme abusif et le jugement est à réformer en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier.

Il n'est donc pas nécessaire pour le jugement de la demande tendant à ce que le licenciement soit déclaré abusif d'examiner aussi si le refus d'ordre invoqué est à considérer comme fautif et s'il est établi, et si la lettre de licenciement énonce le motif du licenciement avec la précision requise.

3. Les montants dus

M. A.) demande une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit le montant de 4.501,06- euros (2.250,53- X 2).

Il explique qu'il aurait retrouvé un travail dès le mois de juillet 2009, mais que son nouveau salaire n'aurait été que de 2.118,64- euros, soit une différence de 791,34- euros sur une période de six mois. Il conclut à l'allocation de ce montant au titre du préjudice matériel

Il évalue son préjudice moral au montant de 5.000- euros.

L'employeur considère que le licenciement serait régulier et que M. A.) n'aurait donc pas droit à une indemnisation. Il conteste le dommage matériel allégué et conclut à la confirmation du jugement.

Compte tenu de son ancienneté de moins de cinq ans, la Cour retient que M A.) a droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit le montant de 4.501,06- euros (2.250,53- X 2).

Suivant les deux fiches de salaires versées par M. A.), il a touché une rémunération brute de 2.480,64- euros et 2.441,85- euros en décembre 2009 et en janvier 2010, soit le montant net de 2.119,89- euros en janvier 2010. (Pièces nos 16 et 17 de Maître PEUVREL)

Le salaire brut touché auprès de la société SOC1.) ayant été de 2.250,53- euros suivant les fiches de janvier et février 2009 (pièces nos 5 et 6 de Maître PEUVREL), le préjudice matériel allégué n'est pas établi.

La Cour évalue le préjudice moral à 3.000- euros.

L'appel est donc partiellement justifié.

4. Le salaire du 4 juin 2009

M. A.) demande la réformation du jugement en ce que sa demande en paiement du salaire du 4 juin 2009 a été refusée.

La société SOC1.) soutient que cette demande ne serait pas fondée et conclut à la confirmation du jugement.

M. A.) a été licencié avec effet immédiat le 3 juin 2009.

Il n'est pas établi qu'il ait néanmoins fait des prestations pour la société SOC1.) le 4 juin 2009.

L'appel relatif au paiement du salaire du 4 juin 2009 n'est donc pas justifié.

5. Les indemnités de procédure

Au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, M. A.) demande une indemnité de 2.500- euros tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

La société SOC1.) conclut à une indemnité de 2.500- euros en sa faveur.

Il est inéquitable de laisser à charge de M. A.) l'intégralité des frais qu'il a exposés qui ne sont pas compris dans les dépens.

La Cour fixe au montant de 2.500- euros pour chaque instance l'indemnité à payer à M. A.) au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile. Le jugement est à réformer en ce sens.

La société SOC1.) devant supporter les dépens, sa demande d'une indemnité au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare l'appel recevable et partiellement fondé,

rejette l'appel en ce qu'il concerne la demande relative au salaire du 4 juin 2009,

réformant, dit que le licenciement du 3 juin 2009 avec effet immédiat de M. A.) par la société SOC1.) sàrl est abusif,

condamne la société SOC1.) sàrl à payer à M. A.) le montant de 7.501,06- euros avec les intérêts au taux d'intérêt légal au sens de l'article 14 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative au délai de paiement et aux intérêts de retard à partir du 2 octobre 2009 jusqu'à solde,

condamne la société SOC1.) sàrl à payer à M. A.) le montant de 5.000- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne la société SOC1.) sàrl aux dépens des deux instances et ordonne la distraction des dépens au profit de Maître Pascal PEUVREL.

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.