Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du neuf novembre deux mille quinze

Numéro 40343 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 Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 5 août 2013,

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

et:

la société anonyme SOC1.) S.A., **anciennement SOC2.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte GALLÉ,

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

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le premier conseiller Astrid MAAS, chargée de faire rapport, tienne seule l'audience pour entendre les plaidoiries. Elle a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Le conseiller rapporteur a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Antécédents de procédure

Par requête déposée le 26 septembre 2012, M. A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC3.) S.A., par la suite dénommée SOC4.) et actuellement dénommée SOC1.) S.A., devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins d'y voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 15 février 2012 et s'entendre condamner à lui payer 20.000 € et 5.000 € à titre de réparation des préjudices matériel et moral subis, 27.160 € à titre d'indemnité de départ, 83,31 € du chef d'arriérés de salaire du mois d'août 2012, 21.986,64 € du chef d'heures supplémentaires ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.500 €.

Par jugement du 18 juin 2013, le licenciement a été déclaré abusif. La société SOC4.) a été condamnée à payer à M. A.) 2.500 € à titre de réparation de son préjudice moral, 83,31 € du chef d'arriérés de salaire du mois d'août 2012 ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 €. Les demandes en réparation du préjudice matériel, en paiement d'une indemnité de départ ainsi qu'en paiement d'heures supplémentaires ont été déclarées non fondées.

Par exploit d'huissier de justice du 5 août 2013, M. A.) a régulièrement interjeté appel contre le jugement, demandant, par réformation, à la Cour de déclarer également fondées ses demandes en réparation du préjudice matériel subi par le licenciement ainsi qu'en paiement d'une indemnité de départ et d'heures supplémentaires, réclamant de ce chef 8.129,73 €, 21.133,74 € et 21.986,64 €. Il demande de même une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

Par conclusions notifiées le 10 décembre 2013, la société SOC4.) a conclu au rejet de l'appel principal et a régulièrement interjeté appel incident contre le jugement, demandant, par réformation, à la Cour de déclarer le licenciement régulier et de dire non fondées les demandes de M. A.) en réparation des préjudices matériel et moral subis par le licenciement et en paiement d'arriérés de salaire et de réformer encore le jugement en ce qu'il a accordé une indemnité de procédure pour la première instance à M. A.). Elle demande une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

Par conclusions notifiées le 23 avril 2015, la société SOC4.) a déclaré qu'elle a fusionné avec la société anonyme SOC1.) S.A. dont elle a pris le nom le 28 novembre 2014.

Le licenciement

Engagé suivant contrat de travail à durée indéterminée du 16 mai 2000 par la société SOC3.) S.A. en qualité de chauffeur poids lourd, catégorie III, permis de conduire C et E2, M. A.) a été licencié par lettre recommandée du 10 février 2012 avec un préavis de six mois commençant à courir le 15 février 2012 et expirant le 14 août 2012.

Suite à la demande de M. A.) du 3 mars 2012, l'employeur lui a fourni les motifs du licenciement par courrier recommandé du 2 avril 2012.

Les passages essentiels de cette lettre de motivation se lisent comme suit :

« Les raisons qui nous ont amenés à résilier avec préavis votre contrat de travail sont d'ordre strictement économique.

En effet, nous connaissons des difficultés économiques importantes dans le cadre de notre activité de transports publics internationaux depuis le début de l'année 2011.

Ainsi nous avons enregistré sur l'activité de transports publics internationaux une perte moyenne de résultat d'exploitation par véhicule de 16.500 euros au cours de l'année 2011. Ces mauvais résultats ont perduré dans les mêmes proportions début 2012.

Au vu des chiffres, vous comprendrez que nous n'avons pas eu d'autre choix que d'essayer de réduire au maximum nos coûts, et plus particulièrement nos coûts salariaux. C'est en effet le seul moyen d'assurer à long terme la pérennité de notre société. »

M. A.) a conclu au caractère abusif du licenciement en raison de l'imprécision des motifs et il a été suivi en son raisonnement par le tribunal du travail qui a retenu que « *la motivation ne revêt pas le caractère de précision légalement requise pour en déceler dès à présent la réalité et surtout le sérieux de la mesure envisagée. »*

Le tribunal du travail a encore retenu qu' *« il aurait incombé à l'employeur de préciser clairement en quoi l'activité ne lui aurait plus permis de garder A.) à ses services, c'est-à-dire de préciser l'existence d'une cause sérieuse ainsi que la nature des mesures de restructuration qui rendent impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et qui rend nécessaire le licenciement. Or, la lettre de motivation ne contient aucun élément par rapport au nombre de salariés concernés par les mesures de réorganisation, ni sur l'importance du secteur d'activité de transports publics internationaux, de sorte qu'il est impossible d'apprécier l'envergure réelle de la perte d'exploitation par véhicule de 16.500 €. »*

Contrairement aux juges de première instance, la Cour retient que la lettre de motivation est suffisamment précise dans la mesure où l'employeur fournit en premier lieu des renseignements sur le poste de travail occupé par M. A.), à

savoir chauffeur de poids lourd dans le domaine des transports internationaux, qu'il fournit ensuite des chiffres concrets par rapport à la perte moyenne de résultat d'exploitation par véhicule au courant de l'année 2011, soit 16.500 € par an et qu'il explique finalement que la suppression du poste de M. A.) constitue un moyen pour réduire le coût salarial.

Cependant, si les motifs ont été invoqués avec suffisamment de précision pour permettre à M. A.) et aux juridictions de vérifier la réalité des motifs invoqués, ils ne sont pas sérieux.

On entend par motif sérieux une cause sérieuse qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation du travail et qui rend nécessaire le licenciement.

A cet égard, la Cour constate que tout en affirmant que la réduction au maximum des coûts et plus particulièrement des coûts salariaux constitue « *le seul moyen d'assurer à long terme la pérennité de notre société »,* l'employeur n'a fourni aucun renseignement par rapport au nombre total des camions de sa flotte, ni par rapport au résultat d'exploitation effectif de chaque camion, ni par rapport à une diminution de sa flotte ni surtout par rapport à la question de savoir si d'autres chauffeurs ont également été licenciés.

Le licenciement de M. A.) ne repose dès lors pas sur un motif sérieux alors qu'à défaut de plus amples précisions quant aux mesures de restructuration envisagées et quant à leur envergure, le licenciement d'un seul chauffeur ne constitue pas un moyen efficace pour remédier au déficit d'une entreprise voire pour assurer sa rentabilité.

Il y a partant lieu à confirmation du jugement, bien que pour d'autres motifs, en ce que le licenciement a été déclaré abusif.

L'indemnisation

M. A.) réclame, par réformation, 8.129,76 € à titre de réparation de son préjudice matériel.

Licencié le 10 février 2012 moyennant un préavis de 6 mois se terminant le 14 août 2012, il affirme être tombé dans une grave dépression à partir du 21 juillet 2012 parce qu'il n'arrivait pas à se remettre de son licenciement. Son état de santé l'aurait ainsi empêché de se remettre à la recherche active d'un nouvel emploi.

Le tribunal du travail a débouté M. A.) de sa demande en réparation du préjudice matériel subi en retenant que celui-ci ne prouvait pas que son état de maladie eût sa cause dans le licenciement.

Suivant certificats médicaux des 21 juillet 2012 et 6 août 2012, M. A.) a été en incapacité de travail jusqu'au 18 août 2012 inclus. Selon le certificat du 28 septembre 2012 de son médecin traitant, le docteur Patrick WAGNER de Bouzonville, M. A.) a été mis sous antidépresseur le 21 juillet 2012.

Au vu du rapprochement des dates entre la fin du préavis, 14 août 2012, et le début du traitement avec des médicaments antidépresseurs, la Cour retient qu'il existe une relation causale entre les problèmes de santé de M. A.) et la perte de son emploi. Il ne faut en effet pas oublier que M. A.) est entré aux services du groupe [SOC1.) - SOC5.)] en 1985. A cet égard la Cour renvoie aux développements qui seront faits plus loin sur l'appréciation de l'ancienneté de service continu. Au moment du licenciement, le 10 février 2012, il avait donc une ancienneté de service de plus de 25 ans. Né en 1959, il avait à ce moment 53 ans et était une personne difficilement réintégrable dans le premier marché de l'emploi ce d'autant plus que la branche d'activité des transports internationaux est, d'après les affirmations même de l'employeur, une branche confrontée à une concurrence impitoyable qu'elle solutionne dans la majorité des cas par la suppression de postes de chauffeurs pour réduire sa masse salariale.

Même abstraction faite de ses problèmes de santé, la Cour retient que M. A.) devait au préalable s'accommoder avec sa nouvelle situation et qu'il ne saurait légitimement lui être reproché de ne pas s'être mis à la recherche d'un nouvel emploi dès le lendemain de l'expiration de son préavis.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande de M. A.) à voir fixer à six mois la période pendant laquelle sa perte de revenus est légitimement à mettre en relation causale avec son licenciement.

Bénéficiaire d'un salaire mensuel brut de 3.017,82 €, il aurait touché pendant ces six mois un montant total de 18.106,92 € (6 x 3.017,82). Pendant cette même période, il a touché, selon ses propres informations non contestées par l'employeur, des indemnités de chômage pour un montant total de 9.977,16 € de sorte que son préjudice matériel s'élève à 8.129,76 € (18.106,92 – 9.977,16).

Par réformation, la Cour condamne la société SOC1.) au paiement du montant de 8.129,76 € à titre de réparation du préjudice matériel subi par le licenciement.

En ce qui concerne le préjudice moral, c'est à tort que la société SOC1.) demande, par réformation, à la Cour de la décharger de la condamnation au paiement de 2.500 € à titre de réparation du préjudice moral en contestant tout dommage moral dans le chef de M. A.) au motif notamment que celui-ci n'aurait fait aucun effort pour retrouver un nouvel emploi, la Cour renvoyant à ce sujet aux développements faits ci-avant pour justifier l'inertie de M. A.) durant un certain moment. Pour pouvoir bénéficier de la réparation de son dommage moral, il ne faut pas non plus justifier de « *difficultés financières* » comme le soutient la société SOC1.), les difficultés financières étant appréciées dans le cadre de la demande en réparation du préjudice matériel.

Le montant alloué à titre de réparation du préjudice moral est destiné à réparer l'atteinte à la dignité du salarié. En l'espèce, c'est un salarié de 53 ans qui se voit renvoyer après plus de 25 ans de service de sorte que la Cour confirme le jugement en ce que le tribunal du travail a fixé à 2.500 € le montant devant

revenir à M. A.) à titre de réparation du préjudice moral subi, le jugement n'étant pas attaqué par M. A.) sur ce point.

L'indemnité de départ

Au moment de son licenciement, M. A.) a touché une indemnité de départ de 6.035,64 € qui correspond à deux mois de salaire et partant, conformément à l'article L.124-7 (1) du code du travail, à une ancienneté de service continu de dix années au moins.

Il est d'avis qu'il a droit à une indemnité de départ de neuf mois correspondant à une ancienneté de service continu de vingt-cinq ans au moins et il réclame la différence entre le montant touché, 6.035,64 €, et le montant auquel il affirme avoir droit, 27.169,38 €, soit 21.133,74 €.

A l'appui de sa demande, il fait valoir qu'il a été aux services de la société SOC5.) S.A.S. entre le 13 juin 1985 et le 16 mai 2000 en qualité de chauffeur routier. Il aurait ensuite été embauché le 16 mai 2000 au même poste et avec reprise de son ancienneté par la société SOC3.) S.A. dont la dénomination aurait changé au courant de l'année 2010 en SOC4.) S.A.

Ayant ainsi été successivement embauché par les sociétés SOC5.) S.A.S. et SOC3.) S.A. qui auraient la même dénomination sociale et feraient partie d'un même groupe de sociétés, il y aurait lieu de totaliser son ancienneté de service auprès des deux sociétés pour calculer l'indemnité de départ.

Le tribunal du travail l'a débouté de sa demande au motif qu'il resterait en défaut de rapporte la preuve de l'existence d'une unité économique et sociale entre les deux sociétés juridiquement distinctes.

Dans ses conclusions notifiées le 10 décembre 2013, la société SOC4.) S.A. conclut à la confirmation du jugement en faisant notamment valoir qu'*« au moment du transfert d'entreprise entre la société intimée et la société SOC3.) S.A., à savoir au 21 décembre 2009, la partie intimée n'avait connaissance, que de l'existence du contrat de travail du 16 mai 2000 que la partie appelante avait conclu avec la société SOC3.) S.A. ;*

qu'ainsi, au moment du transfert d'entreprise avec la société SOC3.) S.A. au mois de décembre 2009, la partie intimée ignorait parfaitement l'existence du soi-disant contrat de travail conclu entre la partie appelante et la société SOC5.) S.A.S. le 13 mai 1985. »

Contrairement à ce que soutient la société SOC4.) S.A., il n'y a pas eu transfert d'entreprise entre la société SOC3.) S.A. et elle-même, la pièce versée à l'appui de cette affirmation par la société SOC4.) S.A. renseignant uniquement un changement de la dénomination sociale de la société SOC3.) S.A. en « SOC2.)» en abrégé « SOC4.) *».*

A supposer même que ce changement de dénomination sociale trouve son origine dans un transfert d'entreprise de la société SOC3.) S.A. vers la société

SOC4.), la prétendue ignorance par la société SOC4.) de l'existence d'un contrat de travail ayant antérieurement lié M. A.) à la société SOC5.) serait d'ailleurs sans conséquences sur les droits de M. A.) alors que conformément à l'article L. 127-3 (1) du code du travail : « *les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire* » et qu'aux termes du paragraphe (2) du même article : « *Le fait que le cédant omet de notifier au cessionnaire l'un ou l'autre de ces droits ou obligations n'a pas d'incidence sur le transfert de ce droit ou de cette obligation ni sur les droits des salariés à l'encontre du cessionnaire ou du cédant en ce qui concerne ce droit ou cette obligation. »*

M. A.) verse à l'appui de sa demande un certificat de travail émis le 16 mai 2000 par la société SOC5.) lui attestant qu'il a été employé par cette société du 13 juin 1985 au 15 mai 2000 en qualité de conducteur routier GR.7.

Le 16 mai 2000, soit le lendemain de la fin de son contrat de travail avec la société SOC5.), M. A.) a été engagé par la société SOC3.) S.A. en qualité de chauffeur poids lourd, catégorie III, permis de conduire C et E2.

Le fait que le contrat de travail signé avec la société SOC3.) S.A. ne reprend pas expressément l'ancienneté acquise par M. A.) auprès de la société SOC5.) et qu'il soumet le salarié à une période d'essai de 3 mois n'est pas pertinent en ce qu'il appartient aux juridictions du travail de qualifier la situation juridique entre parties au-delà de celle retenue par ces dernières.

Pour prouver que son ancienneté a été reconnue, nonobstant l'absence de clause expresse dans le contrat de travail, M. A.) fait valoir en premier lieu que bien que la rémunération convenue par l'article 6 du contrat de travail ait été de 67.975 LUF brut, il a en fait été rémunéré dès le départ par un salaire mensuel brut de 87.458 LUF brut et il verse les fiches de salaire des mois de mai 2000 et juin 2000 qui en témoignent.

Tout en reconnaissant le paiement d'un salaire beaucoup plus élevé que le salaire convenu dans le contrat de travail, l'employeur l'explique en renvoyant au barème de la convention collective du transport de marchandises par route qui fixe la rémunération suivant les qualifications et expériences acquises au fil des années. Ainsi les chauffeurs seraient rémunérés les six premiers mois par un salaire mensuel brut de 67.975 LUF pour passer après six mois et durant les trois premières années à 71.021 LUF et ainsi de suite pour toucher à partir de la vingt-cinquième année un brut de 95.326 LUF.

Constatant lors de l'établissement de la première fiche de salaire que M. A.) n'était pas novice, l'employeur aurait décidé d'appliquer le barème de la convention collective.

Si M. A.) avait ainsi touché dès le départ un salaire mensuel brut de 87.458 LUF, ce serait uniquement en raison de son expérience acquise de façon générale dans le domaine des transports internationaux et non pas en raison de son ancienneté de service continu auprès de SOC5.).

La société SOC4.) relève à l'appui de son argumentation que si la thèse de M. A.) était exacte il aurait dû toucher un salaire mensuel brut de 84.989 LUF, soit le salaire fixé par la convention collective à partir de la seizième année (1985 - 2000) et non pas 87.458 LUF.

Cette argumentation n'emporte pas la conviction de la Cour alors que l'employeur est toujours libre de payer un salaire plus élevé que celui prévu par la convention collective.

Par contre, plusieurs éléments du dossier corroborent la thèse de M. A.) suivant laquelle il a été repris au moment de la cessation de sa relation de travail avec SOC5.) par SOC3.) S.A. et que les deux sociétés appartiennent à un même groupe de sociétés.

Il est d'abord un fait que les deux sociétés ont le même nom sauf que l'une est une société française et que l'autre une société luxembourgeoise.

Il découle ensuite de l'acte constitutif de la société SOC3.) S.A. du 7 décembre 1999 que la société SOC7.) S.A. était représentée lors de la constitution de la société par-devant le notaire J.) et qu'elle est actionnaire de SOC3.) S.A. bien qu'elle ne détienne qu'une seule actions contre 999 actions détenues par la société française SOC6.) S.A. qui a cependant son siège social à la même adresse que la société SOC7.) S.A., soit à (…) (France), 40, rue de (…).

Les dénommés B.), représentant de la société française SOC7.) S.A. et C.), représentant de la société SOC6.), ont été nommés administrateurs dans la société SOC3.) S.A. nouvellement constituée.

M. A.) verse ensuite un extrait du site internet www.SOC8.)-link.fr qui renseigne ce qui suit :

« *Naissance de SOC8.)*
SOC8.) crée un pôle Sidérurgie qui regroupe les cinq anciennes filiales spécialisées de [SOC1.) – SOC5.)]. Basées en Lorraine et au Luxembourg – SOC5.), SOC3.), SOC1.), SOC9.), SOC10.) – concentrent plus de 250 collaborateurs. Rappelons que SOC8.) avait acquis les titres de propriété de ces sociétés le 8 juillet dernier. »

Cet extrait témoigne bien du lien existant entre les sociétés SOC5.), SOC3.) et SOC1.) comme la partie intimée s'appelle actuellement.

La Cour note en outre, au vu des pièces versées, que le dénommé D.) qui a signé le 16 mai 2000 le certificat de travail de M. A.) pour compte de la société SOC5.), a également signé, pour compte de la société SOC3.) S.A. un avertissement adressé le 21 juillet 2004 à un salarié de celle-ci.

Au vu de tous les éléments auxquels elle peut avoir égard, la Cour tient dès lors pour acquis que SOC5.) et SOC3.), de même que SOC4.) et SOC1.) font partie d'un même groupe de sociétés.

L'indemnité de départ à allouer au salarié licencié est fonction de son ancienneté, concept qui repose essentiellement sur l'idée de fidélité à l'entreprise. Par conséquent, c'est l'intégralité du service qui doit être prise en considération pour le calcul de l'ancienneté et ni la modification du statut du salarié, ni un simple transfert du salarié d'une société à une autre société du même groupe, considéré comme entreprise unique et seul véritable employeur, n'a une incidence sur l'ancienneté qui commence donc avec l'entrée en service du salarié dans l'entreprise. Ainsi, le concept d'ancienneté se réfère à un lien d'entreprise de manière à totaliser, au-delà des découpages contractuels, toutes les périodes consacrées à l'activité professionnelle dans le cadre d'une même entreprise à moins qu'il n'y ait rupture du contrat, suivie en fait d'une interruption réelle de service, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, le contrat de travail conclu avec SOC3.) ayant été signé le lendemain de la fin de la relation de travail avec SOC5.).

Pour calculer l'ancienneté de service continu de M. A.), il y a partant lieu de tenir compte des années pendant lesquelles il a travaillé pour compte de SOC5.). Etant entré aux services de celle-ci le 13 juin 1985, il avait au moment de la fin de sa relation de travail avec SOC3.), le 14 août 2012, une ancienneté de service totale et continue de vingt-cinq ans au moins de sorte qu'il a droit, conformément à l'article L.124-7 (1) du code du travail à une indemnité de départ correspondant à neuf mois de salaire.

Par réformation, et compte tenu du fait que M. A.) reconnaît avoir touché 6.035,64 € à titre d'indemnité de départ, il y a partant lieu de condamner la société SOC1.) au paiement de la somme de 21.124,74 € [(9x 3.017,82 = 27.160,38) – 6.035,64] à titre d'indemnité de départ.

<u>Les heures supplémentaires</u>

M. A.) réclame en outre, par réformation, 21.986,64 € à titre de rémunération d'heures supplémentaires prestées entre le mois de septembre 2009 et le mois d'août 2012. Il s'agit au total de 900h30 supplémentaires. Cette demande a été rejetée en première instance.

La société SOC1.) conclut à la confirmation du jugement et oppose en premier lieu la prescription des articles 2277 du code civil et L.221-2 du code du travail aux termes desquels : « *l'action en paiement des salaires de toute nature dues au salarié se prescrit par trois ans ».*

La requête ayant été déposée le 2 octobre 2012, sont effectivement prescrites les rémunérations échues antérieurement au 2 octobre 2009.

C'est encore à juste titre que la société SOC1.) fait valoir que M. A.) n'a pas pu légitimement prester des heures supplémentaires entre le 21 juillet 2012 et le 14 août 2012, période de son délai de préavis durant lequel il était en état d'incapacité de travail médicalement constatée.

Reste alors la période comprise entre le 2 octobre 2009 et le 20 juillet 2012.

La société SOC1.) fait valoir que les fiches de salaire feraient bien apparaître le paiement d'heures supplémentaires et que M. A.) n'aurait jamais contesté l'exactitude de ces fiches de salaire.

Or, conformément à l'article L.12-3, alinéa 1 de la convention collective pour les transports professionnelles de marchandises par route : « *Les erreurs qui pourraient avoir lieu lors du paiement des salaires doivent être rectifiées immédiatement, celles qui pourraient survenir dans le décompte du salaire doivent être corrigées au plus tard lors du prochain décompte de salaire* » de sorte que les réclamations actuelles de M. A.) devraient être rejetées comme étant tardives. »

La Cour retient que ledit article de la convention collective se comprend comme obligation pour l'employeur de corriger les erreurs au plus tard dans le prochain décompte suivant la réclamation, mais qu'il ne contient aucune obligation pour le salarié de réclamer endéans le même délai. Une telle contrainte serait d'ailleurs illégale en tant que moins favorable pour le salarié que le délai de prescription de l'article L.221-2 du code du travail.

La Cour retient en outre que le salarié est placé dans une situation d'infériorité par rapport à l'employeur de sorte qu'il est compréhensible qu'il ne fasse pas valoir de réclamations tant qu'il est dans une relation de travail et qu'il attende la fin des relations de travail pour réclamer le paiement des heures supplémentaires qui, selon lui, n'auraient pas encore été prises en considération dans l'établissement des fiches de salaire.

C'est encore à tort que l'employeur soutient qu'à supposer que des heures supplémentaires aient été prestées au-delà des heures d'ores-et-déjà payées, il ne serait pas tenu de les payer alors que le salarié ne saurait mettre en compte des heures supplémentaires au gré de sa seule volonté, mais qu'il devrait en justifier la nécessité et rapporter la preuve de l'accord de l'employeur.

Les heures supplémentaires prestées dans le domaine du transport routier sont en effet générées par la nature particulière du travail à accomplir qui est partiellement tributaire des aléas du trafic routier. L'approbation par l'employeur des missions confiées aux chauffeurs, laquelle n'est pas mise en doute en l'espèce, est par conséquent incompatible avec un défaut d'accord pour la prestation d'heures supplémentaires effectives requises pour l'accomplissement de la mission.

Au vu des pièces versées par M. A.), soit des relevés d'heures de travail émanant de la société SOC4.) elle-même, les revendications du salarié ne sont pas dénuées de tout fondement de sorte qu'il y a lieu à avoir recours à un expert aux fins de dresser le décompte entre parties.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit les appels principal et incident;

dit l'appel incident non fondé ;

dit l'appel principal d'ores-et-déjà partiellement fondé :

réformant :

condamne la société anonyme SOC1.) S.A., anciennement SOC2.) S.A., anciennement SOC3.) S.A., à payer à M. A.) la somme de 29.254,50 € (8.129,76 + 21.124,74) à titre de réparation du préjudice matériel subi par le licenciement et d'indemnité de départ, cette somme avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, 26 septembre 2012, jusqu'à solde ;

pour le surplus et en ce qui concerne les heures supplémentaires :

avant tout autre progrès en cause :

nomme consultant Monsieur E.), demeurant à L-(…),

avec la mission **de concilier les parties si faire se peut**, sinon, dans un rapport écrit et motivé :

« de déterminer sur base des disques tachygraphiques le nombre total d'heures de travail prestées par M. A.) pour le compte de la société anonyme SOC2.) S.A., (anciennement SOC3.) S.A., actuellement SOC1.) S.A.) pendant la période du 2 octobre 2009 et le 20 juillet 2012, de déterminer sur base des mêmes pièces le nombre d'heures supplémentaires conformément à l'article 7.1. de la convention collective de travail pour les transports professionnels de marchandises par route du 9 mai 2006,

de dresser le décompte entre parties et plus particulièrement déterminer le solde devant revenir de ce chef à M. A.) en tenant compte, sur base des bulletins de salaire versés, des montants et majorations d'ores-et-déjà payés de ce chef par l'employeur

ordonne à M. A.) de consigner la somme de 750 € à titre de provision à valoir sur la rémunération de l'expert à la Caisse des consignations de l'Etat en application de l'article 1er (1) de la loi du 29 avril 1999 sur les consignations auprès de l'Etat, soit sur un compte bancaire à convenir entre parties, jusqu'au 31 décembre 2015 au plus tard, et d'en justifier au greffe de la Cour sous peine de poursuite de l'instance selon les dispositions de l'article 468 du nouveau code de procédure civile ;

dit que l'expert pourra dans l'accomplissement de sa mission s'entourer de tous renseignements utiles et notamment recueillir l'avis de tierces personnes ;

charge Madame le premier conseiller Astrid MAAS du contrôle de cette mesure d'instruction ;

dit que l'expert devra en toute circonstance informer ce magistrat de l'état de ses opérations et des difficultés qu'il pourra rencontrer ;

dit que si ses honoraires devaient dépasser le montant de la provision versée, l'expert devra en avertir ledit magistrat et ne continuer ses opérations qu'après consignation d'une provision supplémentaire ;

dit qu'en cas d'empêchement du conseiller commis ou de l'expert, il sera procédé à leur remplacement par simple ordonnance du président de chambre ;
dit que l'expert devra déposer son rapport au greffe de la Cour le 30 avril 2016 au plus tard ;

réserve tous autres droits des parties ainsi que les demandes des deux parties en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ainsi que les frais.

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.