Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-six novembre deux mille quinze.

Numéro 42137 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 26 février 2015,

comparant par Maître Jean MINDEN, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à L-(…),

intimée aux fins du susdit exploit STEFFEN,

comparant par Maître Fabienne MONDOT, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 29 septembre 2015.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Aux services de la société anonyme A en qualité d'agent de nettoyage suivant contrat de travail du 4 juin 2012 et en qualité de chef d'équipe suivant avenant du 1er novembre 2012, B a été licenciée avec effet immédiat le 16 mai 2013 au motif qu'elle a autorisé les agents de nettoyage de son équipe à boire de l'alcool sur le site d'un client et leur a même servi à boire, alors que l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu du travail sont formellement interdites par le règlement d'ordre intérieur et que la consommation d'alcool sur le lieu de travail est considérée comme faute grave.

Par requête du 19 septembre 2013, B a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner du chef de son licenciement qu'elle qualifia d'abusif à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 4.564,70 euros et des dommages et intérêts, suivant décompte actualisé, à concurrence de 9.433,06 euros au titre de dommage matériel subi et de 2.500 euros au titre de dommage moral subi. Elle réclama en outre la somme de 1.891,94 euros au titre d'arriérés de salaires pendant la période allant de juillet à novembre 2012 et une indemnité de procédure de 750 euros.

A l'audience des plaidoiries, B contesta avoir incité d'autres personnes à boire de l'alcool et insista sur la faible quantité bue ainsi que sur la circonstance que les faits se sont produits après l'horaire de travail. Elle contesta que la faute commise ait la gravité requise pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Par jugement contradictoire du 2 février 2015, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 23 mai 2013,
- a dit la demande du chef d'indemnité de préavis fondée pour le montant de 4.564,70.-euros,
- a dit la demande du chef de préjudice matériel fondée pour le montant de 2.455.-euros,
- a dit la demande du chef de préjudice moral fondée pour le montant de 1.500.-euros,
- a dit la demande du chef d'arriérés de salaires fondée pour le montant de 400,99.-euros,
partant, a condamné la société A à payer à B le montant total de 8.920,69.- euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le tribunal a encore débouté les deux parties de leurs demandes respectives d'indemnité de procédure et a ordonné l'exécution provisoire, nonobstant toute voie de recours, de la condamnation au paiement de 400,99.- euros.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a considéré que s'il est vrai que les faits, tels qu'établis, sont contraires à la politique de l'employeur qui interdit à ses salariés d'introduire sur le site du client, pour l'usage personnel ou non, des boissons alcoolisées ou toutes autres boissons ou marchandises illicites, respectivement la consommation d'alcool sur le lieu de travail, et que la requérante, en sa qualité de chef d'équipe n'aurait pas dû autoriser des agissements contraires au règlement d'ordre intérieur, voire y contrevenir elle-même en buvant et en servant de l'alcool à ses collègues, d'un autre côté, les faits se sont produits après l'horaire de travail dans le local réservé aux agents de nettoyage et dès lors ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

De ce jugement, la société A a régulièrement interjeté appel suivant exploit d'huissier du 26 février 2015.

L'appelante conclut, par réformation, à voir déclarer le licenciement avec effet immédiat intervenu le 23 mai 2013 fondé et justifié, partant, à voir débouter l'intimée de toutes ses demandes en indemnisation.

L'appelante demande encore à entendre débouter l'intimée de sa demande en paiement d' arriérés de salaire et à l'entendre condamner à lui payer une indemnité de procédure de 950 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

B interjette appel incident du jugement et demande, par réformation, à voir dire fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaires fondée pour le montant réclamé de 1.891,94 euros.

Elle conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris.

- **<u>quant au licenciement :</u>**

La société A reproche aux premiers juges d'avoir fait une mauvaise appréciation de la faute de la salariée en partant du postulat erroné que la consommation d'alcool aurait eu lieu après les heures de travail alors qu'en réalité, elle a eu lieu pendant les heures de travail vu que l'alcool a été consommé vers 20h15 et que l'équipe en place était en poste jusqu'à 20.30 heures. Elle formule en ordre subsidiaire une offre de preuve par témoins tendant à établir sa version des faits.

Elle soutient que la tolérance de l'alcool sur le lieu de travail n'a pas lieu d'être et que l'alcool n'a définitivement pas sa place sur le lieu du travail. Elle se demande quelle serait la réaction du client qui se voit facturer une prestation de nettoyage jusqu'à 20.30 heures s'il avait vu l'équipe de nettoyage faire la fête un quart d'heures plus tôt en buvant de la liqueur de vin avec un taux d'alcool d'environ 20° et se demande encore ce qui se serait passé si une salariée sous l'effet de l'alcool était tombée dans les escaliers ou si elle avait eu un accident de roulage en rentrant chez elle.

B, de son côté, insiste sur le fait qu'il s'agit d'un cas isolé n'ayant pas causé grief qui à lui seul ne justifie pas un licenciement avec effet immédiat. Elle soutient que l'employeur ne saurait se fonder sur une clause insérée dans le contrat de travail ou dans le règlement interne de l'entreprise prévoyant que la consommation d'alcool est considérée comme une faute grave justifiant un renvoi avec effet immédiat, alors que cette clause doit être considérée comme nulle et non avenue.

B explique encore que le jour des faits, elle avait été interpellée par une de ses collègues de travail, C, qui l'avait informée avoir reçu dans le bus une bouteille de vin portugais de la part d'une connaissance rentrant du Portugal ; qu'elle aurait alors accepté que les membres de l'équipe puissent boire un peu après leur travail ; qu'il se serait avéré qu'en descendant aux vestiaires vers 20.15 heures, voire vers 20.20 heures, la bouteille en question avait déjà été ouverte et qu'un verre de vin avait effectivement été servi aux personnes présentes qui désiraient le goûter, soit environ cinq personnes; qu'elle n'aurait incité personne à boire de cet alcool et que certaines de ses collègues n'en auraient d'ailleurs pas bu ; qu'en plus, la bouteille n'aurait été vidée qu'à trois quarts du contenu et qu'au vu de la faible quantité bue par chacun, personne n'a été en état d'ébriété.

Aux termes de l'article L.124-10 du code du travail, est considéré comme motif grave justifiant un licenciement avec effet immédiat, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges doivent tenir compte de son degré d'instruction, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et, en général de tous les éléments pouvant influer sur sa responsabilité. Ils doivent également tenir compte des conséquences du licenciement.

Il appartient aux seuls juges d'apprécier si le fait invoqué en l'espèce comme faute grave justifie un licenciement avec effet immédiat. Le caractère de faute grave ne saurait résulter ipso facto d'une clause du contrat de travail.

C'est dès lors à tort que la société A se prévaut dans sa lettre de licenciement de la sanction stipulée à l'article 12 du règlement intérieur prévoyant que *«Sont*

considérés comme faute grave et seront donc sanctionnés de licenciement immédiat sans préavis ni indemnité (...) L'état d'ébriété, la vente et la consommation de drogue ou d'alcool sur son lieu de travail ».

Il se dégage des attestations testimoniales versées en cause que la consommation du vin portugais litigieux, en l'occurrence un liqueur de vin à 20 ° d'alcool, sur le site d'un client de la société A a eu lieu vers 20.15 heures, respectivement vers 20.20 heures, dès lors un peu avant la fin du travail prévue à 20.30 heures. Il en ressort encore que B avait donné son autorisation de consommer du vin et qu'elle avait même servi du vin à ses collègues de travail, nonobstant le fait qu'elle devait savoir, tant par l'effet des conditions particulières de son contrat de travail que par le règlement intérieur de l'entreprise, que son employeur prohibait et sanctionnait la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu du travail et qu'en sa qualité de chef d'équipe, elle assumait une responsabilité particulière face aux membres de son équipe pour faire respecter les consignes de sécurité de l'entreprise.

Il se dégage néanmoins également des attestations qu'il ne s'agissait que d'une seule et unique consommation d'alcool pour faire goûter le *« vin de pays fait maison »*, que cette dégustation avait été autorisée de manière spontanée par B à la demande d'une de ses collègues de travail et qu'elle avait eu lieu peu de temps avant la fin du travail et sans qu'aucun comportement perturbateur du service n'ait pu être constaté.

Dans la mesure où la faute reprochée à B a ainsi consisté dans un fait isolé qui de surcroît n'a emporté aucune conséquence préjudiciable pour l'entreprise ou pour les collègues de travail, il y a lieu de retenir qu'elle n'a pas revêtu le caractère de gravité suffisante pour entraîner un licenciement avec effet immédiat.

L'argumentation de la société A quant à la nécessité du respect des règles de la sécurité et de la santé au travail et quant aux éventuelles conséquences préjudiciables de leur non respect pour l'entreprise ou pour les autres collègues de travail ne saurait, dans ces conditions, pas non plus justifier le congédiement immédiat de la salariée.

Il s'ensuit qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a retenu le caractère abusif du licenciement.

La société A conclut encore à la réformation du jugement entrepris en ce qui concerne les demandes de B en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral subis, au motif que ces demandes sont contestées tant en leur principe qu'en leurs quantum.

En l'absence par l'appelante d'avoir précisé de plus amples critiques, c'est à bon escient et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont retenu que

les demandes de la salariée étaient fondées en principe. Les montants retenus ayant été sainement appréciés, il y a lieu de les confirmer par adoption des motifs des premiers juges.

- **quant aux arriérés de salaires :**

Au soutien de son appel incident, B fait valoir qu'elle a été engagée le 4 juin 2012 comme agent de nettoyage pour 32 heures de travail par semaine ; que néanmoins, dès le 23 juillet 2012, elle a commencé à travailler comme chef d'équipe ; qu'elle a reçu une formation à cet effet et a dû augmenter progressivement son nombre d'heures de travail pour passer à temps plein. En se prévalant de différentes attestations testimoniales, et de son certificat de travail, elle fait valoir que son travail en tant que chef d'équipe est présumé débuter au 1er août 2012, de sorte qu'elle aurait droit, conformément à sa classification supérieure, à des arriérés de salaire d'un montant total de 1.891 euros.

La société A conteste que B ait travaillé comme chef d'équipe avant novembre 2012.

Elle reproche par ailleurs aux premiers juges d'avoir alloué une somme afférente pour le mois de novembre 2012. Elle soutient qu'étant donné que le 1er novembre 2012 était un jour férié, la nouvelle affectation n'a pu sortir ses effets qu'au courant du mois de novembre 2012 étant donné qu'en application de la convention collective de travail (article 9.2) un changement qui s'opère en cours de mois ne donne lieu qu'à une augmentation à compter du mois suivant.

C'est à bon droit que les premiers juges ont retenu qu'il appartient à B, qui soutient que son changement de fonction a eu lieu antérieurement, d'en rapporter la preuve.

A l'instar des premiers juges, la Cour estime que cette preuve n'est pas rapportée en l'espèce.

En effet, l'attestation testimoniale de Saïda Gouzaouia Aoudid est trop vague pour conclure que le changement d'affectation avait déjà eu lieu à une date antérieure au 1er novembre 2012. Ce changement ne résulte pas non plus du courriel du 29 octobre 2012. Enfin, aucune conclusion ne saurait être tirée du certificat de travail non autrement détaillé quant au moment du changement d'affectation de B.

Il en découle que c'est à bon escient que les premiers juges, pour déterminer la date du changement d'affectation de la salariée, se sont basés sur l'avenant du 1er novembre 2012 qui renseigne expressément le 1er novembre 2012 comme date de la prise d'effet de l'avenant.

Il suit des développements qui précèdent que les appels principal et incident ne sont pas fondés et qu'il y a lieu de confirmer encore sur ce point le jugement entrepris.

La société A succombant dans son appel, sa demande tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure pour chaque instance n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit les appel principal et incident ;

les dit non fondés ;

partant **confirme** le jugement entrepris ;

dit non fondée la demande de la société A SA sur base de l'article 240 du NCPC ;

condamne la société anonyme A SA à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Fabienne MONDOT qui la demande affirmant en valoir fait l'avance.