

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du douze mai deux mille quinze.

Numéro 39383 du rôle

Composition:

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

E n t r e :

A, demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 27 novembre 2012,

intimé sur appels incidents,

comparant par Maître Marisa ROBERTO, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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

intimée aux fins du susdit exploit GALLÉ,

appelante par incident,

intimée sur appel incident,

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

2) L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit GALLÉ,

appelant par incident,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 24 juin 2014.

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

Par requête déposée le 10 août 2011, A a fait convoquer son ancien employeur, la société B S.A., devant le tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir dire abusif son licenciement avec préavis de quatre mois intervenu le 14 janvier 2011, pour l'entendre condamner à lui payer des dommages-intérêts du chef de préjudices moral et matériel subis suite au licenciement abusif et pour l'entendre condamner à réparer le préjudice subi du fait de la mauvaise foi dans l'exécution du contrat de travail.

La lettre de licenciement est conçue comme suit :

« Maître,

Par la présente, nous faisons suite à votre courrier recommandé du 3 février 2011 nous demandant les motifs du licenciement avec préavis du 14 janvier 2011 de votre client, Monsieur A.

A titre de rappel, votre client a tout d'abord été engagé par notre société en qualité d'ouvrier de production par contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} avril 2003 et ayant pris effet le même jour.

En cette qualité, votre client était notamment chargé de l'exécution des tâches suivantes :

- Emballage, grillage, nettoyage de pistaches et d'autres noix
- Chargement et déchargement des camions,
- Filmer les palettes, prélever des échantillons,

Ensuite, depuis le 15 décembre 2009, dans l'hypothèse où une 3^e équipe soit nécessaire, votre client a également la responsabilité de cette eⁿ équipe de production et de s'occuper de cette 3^e tournée.

Les raisons qui nous ont amenés à résilier avec préavis le contrat de travail de votre client sont tout particulièrement liées à son comportement tout au long de l'année 2010 qui nous a démontré son manque d'intérêt au bon fonctionnement de la production de notre entreprise.

En effet, Monsieur A nous a malheureusement prouvé en 2010 son manque d'intérêt et sa négligence ainsi que son absence de supervision de son équipe et le non respect des ordres reçus par ses supérieurs hiérarchiques.

1. En date du 2 mars 2010, des palettes avec des sachets de la marque E, qui est un de nos plus importants clients, ont été produites. Or, une grande partie des sachets produits pendant la tournée de Monsieur A étaient mal soudés.

En principe, si une telle défaillance se produit, les personnes qui travaillent sur les machines mettent ces sachets de côté et ne les emballent pas dans les cartons, ce qui n'a toutefois pas été le cas.

Par conséquent, nous avons dû émettre des notes de crédit au client pour une valeur de 9.303,54.- EUR et nous n'avons de plus pas pu récupérer ces pistaches, la marchandise ayant été détruite par le client.

2. En date du 9 avril 2010, un avis pour les chefs d'équipes a été rédigé par la direction afin de les informer qu'il était impératif de respecter les numéros de lot.

En effet, à titre de rappel, un numéro de lot est attribué à chaque conteneur de pistaches qui arrive du port d'Anvers à Steinsel. Nous imprimons lors de la production le numéro de lot des pistaches qui sont grillées et salées sur les sachets consommateurs, et ce afin de pouvoir avoir une traçabilité de la marchandise.

Or, en date du 15 juillet 2010, Madame C de la qualité a dû demander à votre client à 19h50 de changer le numéro de lot qui était imprimé sur les sachets (lot 6645) étant donné qu'il ne correspondait pas au numéro de lot réel « pistaches grillées » (lot 6639). Cependant, votre client a refusé de le faire. Votre client a réitéré ce refus d'ordre le même soir à 22h00 lorsque Monsieur D de la qualité lui a également demandé de changer le numéro de lot des sachets et de mettre le numéro correct. C'est finalement le chef d'équipe suivant qui a dû changer à votre place le numéro de lot pour impression sur les sachets.

De même, en date du 1^{er} décembre 2010 à 14h00, Madame C a de nouveau constaté une anomalie et un décalage entre le numéro correct de lot de pistaches grillées et le numéro de lot imprimé sur les sachets. Elle a alors fait part de cette anomalie à votre client mais ce dernier a encore une fois refusé de changer le numéro de lot imprimé sur les sachets.

Votre client n'est pourtant pas sans savoir que nous devons nous soumettre aux exigences de l'International Food Standard pour pouvoir être le fournisseur des chaînes de supermarchés que nous livrons. La traçabilité du lot est un des points fondamentaux des exigences requises par l'International Food Standard.

3. En date du 27 mai 2010, dans l'équipe de 14h à 22h, votre client a produit des sachets E en utilisant des bobines de la référence E qui n'avaient pas la langue correcte pour le pays de destination.

Par conséquent, nous avons dû retourner 7 palettes sur 8 livrées alors que la langue finlandaise, pays de destination des palettes, ne figurait pas sur les sachets/bobines que Monsieur A a utilisé en production. En effet, sur les bobines utilisées, figuraient l'Allemand, l'Italien, le Français, le Portugais et l'Espagnol. Nous avons alors dû émettre à l'intention de notre client E une note de crédit d'un montant de 22.762,28.-- EUR.

4. En date du 30 août 2010, Monsieur F (soudeur externe) qui devait faire des travaux de soudures sur la plateforme au dessus des machines d'emballages a reçu en présence de votre client l'instruction très claire de souder une chute métallique du tapis qui est alimenté par la ligne Polar System vers la balance de la nouvelle machine d'emballage et de ne rien souder sur le second tapis qui est alimenté par l'ancienne ligne de grillage.

Pendant cette conversation, votre client a suggéré qu'il serait utile de faire également souder une chute sur le 2^{ème} tapis qui est alimenté par l'ancienne ligne vers la nouvelle machine d'emballage. En réponse à sa suggestion, Madame G, Executive vice president, a donné instruction à Monsieur F, et en la présence de Monsieur A, de faire uniquement la soudure sur le tapis alimenté par la ligne de Polar System et de ne pas faire d'autres travaux de soudure.

Or, le lendemain, 31 août 2010, Madame G a dû constater que Monsieur A n'avait malheureusement pas suivi ses instructions alors que votre client avait fait faire la soudure également sur le tapis alimenté par l'ancienne ligne et ceci malgré le fait que cela était strictement contraire aux instructions reçues de la part de sa responsable quelques heures auparavant.

5. En date du 8 septembre 2010, notre département qualité, à savoir Mesdames C et H, ont donné instruction à Monsieur A d'utiliser le lot de pistaches 6719 grillées et salées uniquement pour le conditionnement de la référence Discount de O, et éventuellement

pour le conditionnement des pistaches des clients ayant un contrat de pistaches avec ouvertures artificielles.

Or, votre client a emballé dans la nuit du 8 au 9 septembre 2010 deux palettes complètes pour le client I avec la référence E de ce lot nonobstant le fait qu'il savait que ce lot ne devait pas être utilisé pour d'autres clients à part O, P et Q.

Nous aurions pu perdre ce client par votre faute.

6. En date du 3 septembre 2010, votre client a démontré qu'il n'avait aucun intérêt pour notre société.

En effet, un de nos chefs d'équipes, Monsieur J, étant en congé du 16 août au 7 septembre 2010 votre client et Monsieur K se partageaient alors les équipes pendant l'absence de Monsieur Melo.

Or, le 2 septembre 2010, Monsieur K s'est blessé au dos et nous a remis un certificat de maladie couvrant la période allant du 2 au 5 septembre 2010.

Votre client, au lieu de démontrer qu'il pouvait avoir l'étoffe d'un chef d'équipe, s'est mis en maladie pour le 3 septembre 2010 en pensant qu'aucun des chefs d'équipes ne serait présent et que notre production resterait à l'arrêt.

Or, Monsieur K est quand même venu travailler, ou plutôt superviser son équipe le 3 septembre 2010. Il n'a pas travaillé lui même, mais il a supervisé son équipe pour ne pas laisser la production de l'entreprise à l'arrêt au début de notre haute saison. Monsieur K a téléphoné à votre client le 3 septembre 2010 et il a eu la confirmation que ce dernier n'était pas malade mais voulait simplement donner une leçon à la direction!

7. Dans l'après-midi du 13 septembre 2010, l'équipe de votre client a emballé des noix de macadamia, emballage Gut & Günstig pour le nouveau client L, apportant un chiffre d'affaires global de 13,3 million d'euros pour notre société.

Or, en date du 17 novembre 2010, nous avons reçu une réclamation de ce nouveau client L nous informant que des pistaches se trouvaient dans les sachets au lieu de noix de macadamia! Naturellement le client était extrêmement furieux et nous a informé qu'il changerait de fournisseur à la prochaine réclamation de sa part.

Nous avons alors essayé de comprendre d'où cet incident inacceptable pouvait provenir.

Etant donné que des "big bags" vides de pistaches étaient parfois utilisés pour mettre des noix de macadamias grillées, nous avons émis un avis le 19 novembre 2010 aux 3 chefs d'équipes, en leur demandant de signer l'avis. Cet avis donnait instruction que pour le grillage de noix de macadamia, des "big bags" neufs devaient être seulement utilisés.

Or, votre mandant a refusé de signer cet avis. Par conséquent, en date du 23 novembre 2010, Madame G a demandé à votre client à ce qu'il vienne dans son bureau pour savoir pour quelle raison il ne voulait pas signer cet avis.

Votre client est venu en date du 30 novembre 2010 vers 20h00 dans le bureau de Madame G et la raison évoquée par votre client pour le refus de signature était qu'il ne se sentait pas comme étant un chef d'équipe et qu'il ne voulait plus être chef d'équipe.

Madame G a alors demandé à votre client à ce qu'il mette par écrit qu'il ne souhaitait plus être un chef d'équipe si tel était le cas

Nous avons effectivement bien vu que votre client était complètement indifférent à ce qui se passait au sein de son équipe, aux problèmes de l'entreprise et ce contrairement aux deux autres chefs d'équipe réguliers, Messieurs K et J, qui font toujours tout leur possible pour améliorer et maximiser la production.

Tous les faits précédemment cités démontrent bien la démotivation complète de votre client qui occupe pourtant un poste clé au sein de notre entreprise.

Il s'avère que nous n'avons finalement jamais reçu la moindre lettre de votre client nous demandant son retrait du poste de chef d'équipe mais au contraire notre délégué du personnel nous a informé que Monsieur A souhaitait recevoir une augmentation de salaire!

Etant donné que nous travaillons dans une petite entreprise familiale, il est extrêmement important que nos salariés soient motivés, le fait d'avoir une personne qui montre une indifférence complète à l'entreprise et ne supervise pas correctement son équipe de travail ne peut qu'avoir des effets négatifs sur le reste de son équipe. Comment voulez-vous que son équipe soit motivée si lui-même montre une indifférence totale à l'entreprise ?

La conduite de votre client ne peut être tolérée dans le chef d'un salarié qui doit respecter ses obligations.

Par conséquent, vous comprendrez que nous n'avons dès lors pas eu d'autre choix que de résilier avec préavis son contrat de travail.

(...). »

Par jugement du 18 octobre 2012, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif en retenant pour certains motifs leur caractère imprécis et pour d'autres motifs l'absence de caractère réel et sérieux pour avoir été soulevés tardivement.

Le tribunal a déclaré non fondée la demande en dommages-intérêts du chef de préjudice matériel et fondée pour un montant de 1.600 € la demande en dommages-intérêts du chef de préjudice moral.

Il a déclaré non fondée la demande en réparation du préjudice subi du fait de la mauvaise foi dans l'exécution du contrat.

Il a également déclaré non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG en remboursement des indemnités de chômage payées à A.

Il a condamné la société B S.A. à payer à A 1.600 € du chef de préjudice moral, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, et 200 € du chef d'indemnité de procédure.

Il a condamné la société B S.A. aux frais et dépens de l'instance et il a rejeté la demande de la société B S.A. en paiement d'une indemnité de procédure.

Par exploit d'huissier du 27 novembre 2012 A a relevé appel.

La société B S.A. et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG ont relevé appel incident.

Les appels principal et incidents sont recevables pour avoir été introduits dans les formes et délais de la loi.

La société B S.A. demande à la Cour de dire que le licenciement avec préavis du 14 janvier 2011 a été régulier dès lors que les motifs du licenciement ont été précis, que la loi ne prévoit pas dans le cadre du licenciement avec préavis de délai au-delà duquel les faits susceptibles de justifier le licenciement ne peuvent plus être invoqués et que les motifs invoqués sont des motifs sérieux.

Dans un ordre subsidiaire, elle offre en preuve par témoins les faits invoqués à l'appui du licenciement.

A demande la confirmation du jugement entrepris dans la mesure où celui-ci a déclaré le licenciement abusif.

Il y a lieu de passer en revue les différents motifs de la lettre de licenciement.

1) Quant aux faits du 2 mars 2010

Le tribunal du travail a écarté le grief du mauvais soudage des sachets pour ne pas être suffisamment précis dès lors qu'il ne ressort pas du motif tel qu'il est formulé si le fait est imputable à une faute de A.

Selon la société B S.A., l'ensemble de sa lettre de licenciement a été rédigé avec la précision requise puisqu'en date du 23 mars 2011, le mandataire de A a contesté les

motifs invoqués mais n'a pas contesté leur précision et que A a pu se défendre en première instance et prendre position.

En ce qui concerne plus particulièrement les faits du 2 mars 2010, elle soutient que le libellé est clair puisqu'il y est indiqué que l'incident s'est déroulé pendant la tournée de A et que celui-ci avait en charge le contrôle des soudures.

A, qui conteste avoir été en charge du contrôle des soudures, réplique que le libellé ne précise pas en quoi il est concerné par l'incident et pour quelle raison celui-ci lui est imputable.

Les parties sont en désaccord quant aux fonctions exercées par A au sein de la société B S.A..

A soutient que depuis octobre 2009 ce n'étaient plus deux mais trois équipes qui fonctionnaient par roulement et qu'il avait été promu chef d'équipe de la troisième équipe fonctionnant de façon continue depuis octobre 2009.

La société B S.A. soutient par contre que A était ouvrier de production, que lorsque l'un des deux chefs d'équipe était en congé ou en maladie, A exerçait alors la fonction de chef d'équipe, qu'une troisième équipe ne fonctionnait que de façon intermittente, en période de haute saison et en termes de volume de ventes, et que A exerçait alors les fonctions de chef d'équipe de cette troisième équipe.

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes : elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de

nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux invoqués initialement.

La contestation sommaire des motifs de licenciement par le mandataire de A en date du 23 mars 2011 n'exclut pas nécessairement une contestation de la précision des motifs. La lettre du 23 mars 2011 ne peut partant pas être considérée comme reconnaissance du caractère précis des motifs du licenciement.

Le fait pour A de faire soulever l'imprécision des motifs en première instance impliquant qu'il doit opérer des conjectures sur la réelle intention de l'employeur quant aux motifs du licenciement, contredit qu'il y a eu dans son chef reconnaissance du caractère précis des motifs.

Les termes « *pendant la tournée* » sont trop vagues pour permettre de savoir si la mauvaise soudure est imputée à A en tant qu'ouvrier de production ayant personnellement commis une faute technique ou en tant que chef d'équipe ayant commis une faute technique personnelle ou ayant failli à des obligations de surveillance et/ou de contrôle.

Cette ignorance des faits exacts qui lui sont reprochés, a pu faire douter A sur les moyens de défense à choisir.

L'imprécision des motifs liés aux faits du 2 mars 2010 est donc donnée et ces premiers motifs ont par conséquent été rejetés à juste titre par les premiers juges.

2) Quant aux faits du 15 juillet 2010 et du 1^{er} décembre 2010

Le tribunal a admis, en ce qui concerne l'apposition d'un numéro erroné sur les sachets, numéro ne permettant plus d'assurer la traçabilité des pistaches, que le motif était imprécis puisqu'il ne permet pas de savoir à quel titre C et D « *de la qualité* » ont pu donner des ordres à A de redresser les erreurs.

La société B S.A. estime que la condition de la précision est remplie tout salarié devant se conformer aux procédures devant assurer la traçabilité des produits.

A demande à la Cour de confirmer la décision des premiers juges en ce qu'ils ont retenu l'imprécision des motifs. Il conteste le caractère sérieux des motifs en expliquant qu'il n'avait pas d'ordre à recevoir de la part de C et de la part de D et qu'il n'avait d'ailleurs pas refusé de redresser les erreurs. Selon lui, une modification du numéro permettant la traçabilité ne peut pas intervenir à tout moment alors qu'il faut attendre l'écoulement des pistaches du silo, ce qui prend du temps. Il explique que de la sorte il a dû solliciter, en date du 15 juillet 2010, du

chef de l'équipe prenant la relève, d'opérer la modification et il a en date du 1^{er} décembre 2010 opéré la modification seulement à 16 heures.

Le fait pour l'employeur de ne pas avoir autrement précisé à quel titre C et D étaient autorisés à donner des instructions à A est sans pertinence.

En effet, au regard de la règle de la traçabilité non contestée par A, son refus de procéder aux rectifications des numéros serait fautif, même en l'absence d'autorité hiérarchique exercée sur lui par C et D.

C'est dès lors à tort que les premiers juges ont écarté le deuxième motif pour cause d'imprécision.

Les circonstances exactes des incidents du 15 juillet 2010 et du 1^{er} décembre 2010 n'étant pas suffisamment établies, il y a lieu d'admettre la société B S.A. à son offre de preuve.

Il y a également lieu d'admettre A à prouver dans le cadre de la contre-enquête les faits de nature à contredire qu'il y a eu fautes dans son chef.

3) Quant aux faits du 27 mai 2010

Le tribunal a écarté le grief de l'étiquetage des produits E en une langue incorrecte pour ne pas être suffisamment précis dès lors qu'il ne ressort pas du motif tel qu'il est formulé si les faits sont imputés à A en tant que chef d'équipe.

En ce qui concerne plus particulièrement les faits du 27 mai 2010, la société B S.A. soutient que le libellé du motif est clair puisqu'il importe peu de savoir si A était responsable ou non de l'équipe de production, alors qu'il se dégage du terme « *produit des sachets* » que c'est A qui a commis une erreur dans l'utilisation des bobines destinées à l'étiquetage.

A, qui conteste avoir été en charge de l'étiquetage, réplique que les termes « *produit des sachets* » ne permettent pas de savoir si les faits lui sont reprochés pour avoir personnellement commis une faute technique.

Les termes « *produit des sachets* » sont trop vagues pour permettre de savoir si le mauvais étiquetage est imputable à A en tant qu'ouvrier de production ayant personnellement commis une faute technique ou en tant que chef d'équipe ayant commis une faute technique personnelle ou ayant failli à des obligations de surveillance et/ou de contrôle.

Cette ignorance des faits exacts qui lui sont reprochés a pu faire douter A sur les moyens de défense à choisir.

L'imprécision des motifs liés aux faits du 27 mai 2010 est donc donnée et ces faits ont par conséquent été rejetés à juste titre par les premiers juges.

4) Quant aux faits du 30 août 2010

A conteste avoir commis un refus d'ordre en donnant des instructions de faire certains travaux de soudure.

La charge de la preuve d'établir le refus d'ordre fautif incombe à la société B S.A..

Il y a donc lieu de l'admettre à son offre de preuve par témoins.

5) Quant aux faits des 8 et 9 septembre 2010

Le tribunal a retenu l'imprécision des motifs parce que le libellé n'indique pas à quel titre H et C ont donné des ordres.

Le problème de l'imprécision se pose en les mêmes termes qu'en ce qui concerne les faits du 15 juillet et du 1^{er} décembre 2010.

Le grief de l'imprécision des motifs a partant été admis à tort par le tribunal.

Il n'y a cependant pas lieu de procéder à l'enquête demandée dès lors que A admet sa faute, qu'il considère cependant comme insuffisamment grave.

6) Quant aux faits de septembre 2010

Les faits allégués, à savoir avoir voulu donner une leçon à l'employeur en prétextant une maladie ne sont pas établis. La charge de la preuve de ces faits incombe à la société B S.A..

Il y a donc lieu d'admettre celle-ci à son offre de preuve par témoins.

7) Quant aux faits du 19 novembre 2010

Le fait d'avoir refusé de signer l'avis devant permettre d'empêcher à l'avenir une confusion des noix de macadamias avec des pistaches, est contredit par les pièces versées desquelles il résulte que A a signé l'avis.

Si à la différence du licenciement pour motifs graves, pour lequel l'article L.124-10 prévoit un délai d'un mois endéans lequel les reproches doivent se situer pour pouvoir le cas échéant justifier un licenciement, le licenciement avec préavis ne prévoit pas expressis verbis un délai endéans lequel les reproches doivent se situer, il n'en reste pas moins que les faits ou fautes justifiant un licenciement avec préavis doivent être invoqués dans un délai raisonnable, délai raisonnable qui constitue pour le salarié une garantie contre toute mesure d'arbitraire de l'employeur, évite par là même une insécurité permanente dans les relations de travail et donne un sens au licenciement, qui en tant que mesure ultime empêche, lorsque la confiance entre parties est ébranlée, la continuation des relations de travail.

Le fait allégué du 1^{er} décembre 2010 se situe dans un délai raisonnable par rapport au licenciement avec préavis du 14 janvier 2011.

A supposer établi le refus du 1^{er} décembre 2010, ce fait fautif aurait pour conséquence de faire revivre les faits plus anciens se situant dans un délai raisonnable par rapport au fait du 1^{er} décembre 2010.

L'ancienneté des faits invoqués, autres que le fait du 1^{er} décembre 2010, ne s'oppose donc pas à ce que les faits non encore établis fassent l'objet d'enquêtes.

Il y a partant lieu de procéder, avant tout autre progrès en cause, aux mesures d'instruction sollicitées.

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,

déclare les appels principal et incident recevables,

confirme le jugement entrepris en ce qu'il a retenu l'imprécision des motifs liés aux faits du 2 mars 2010 et du 27 mai 2010,

dit que c'est à tort que le tribunal a retenu l'imprécision des motifs liés aux faits du 15 juillet 2010, des 8 et 9 décembre 2010 et du 1^{er} décembre 2010,

dit que les faits du 19 novembre 2010 sont contredits,

I. admet la société B S.A. à prouver par l'audition des témoins :

1. G, c/o B, (...),
2. C, c/o B, (...),
3. D, c/o B, (...),
4. H, c/o B, (...),

les faits suivants:

« En date du 9 avril 2010, G, responsable au sein de la société B S.A., a adressé une note de service à l'attention des deux chefs de services permanents et de M. A, chef de service suppléant, afin de leur rappeler l'importance du respect de la numérotation des lots pour permettre la traçabilité des produits.

Or, en date du 15 juillet 2010, C, salariée en charge du contrôle de la qualité au sein de la société B S.A., a relevé une erreur de numérotation de lot.

Lorsque Mme C a demandé à M. A C de remplacer le numéro de lot erroné 6646 qui était imprimé sur des sachets par le numéro de lot réel 6639, ce dernier a refusé de le faire.

A la date précitée, M. D, salarié en charge du contrôle de la qualité au sein de la société B S.A., a constaté qu'un autre lot n'était pas correctement numéroté.

Or, M. A a réitéré son refus de procéder à la modification dudit numéro.

De même, en date du 1^{er} décembre 2010, Mme C a à nouveau constaté que le numéro de lot imprimé sur des sachets était erroné et en a informé M. A C qui a, une fois de plus, refusé de procéder à la modification demandée. »

II. admet la société B S.A. à prouver par l'audition du témoin G les faits suivants :

« En date du 30 août 2010, M. F, soudeur externe, était chargé d'effectuer des travaux de soudure sur le site de la société B S.A., plus précisément sur la plateforme au-dessus des machines d'emballage.

M. A C a suggéré à M. F de souder une chute sur le second tapis alimenté par l'ancienne ligne de grillage vers la nouvelle machine d'emballage.

Face à cette suggestion, Mme G a donné l'instruction à M. F de souder une chute métallique du tapis alimenté par la ligne « Polar System » et de ne rien souder sur le second tapis.

Pourtant, en date du 31 août 2010, Mme G s'est aperçue qu'une soudure avait été effectuée sur le second tapis à la demande de M. A C, et ce contrairement à ses instructions de la veille. »

III. admet la société B S.A. à prouver par l'audition du témoin

K, c/o B, (...),

les faits suivants :

« Durant la période allant du 16 août 2010 au 7 septembre 2010. M. J, chef d'équipe au sein de la société B S.A., était en congé. Les équipes de production devaient dès lors être supervisées par Messieurs K et A C.

Or, en date du 2 septembre 2010, suite à une blessure, M. K a remis à la société B S.A. un certificat de maladie couvrant la période allant du 2 septembre 2010 au 5 septembre 2010.

Le lendemain, M. A C a été déclaré en maladie, de sorte que la société B S.A. s'est trouvée dépourvue de chefs d'équipe.

Dans ce contexte et afin d'assurer la continuité de la production de la société B S.A., M. K, sans produire lui-même, est venu superviser l'équipe de production malgré sa blessure.

Lorsque M. K a contacté M. A C, ce dernier lui a indiqué ne pas être malade et vouloir uniquement pénaliser la direction de la société B S.A.. »

dit que la contre-enquête est de droit,

commet aux devoirs d'instruction de l'enquête Monsieur le président Carlo HEYARD,

fixe jour et heure pour l'enquête au **lundi, 21 septembre 2015 à 9.15 heures,**

en la chambre du conseil dans la salle des enquêtes n° CR.4.28, 4^e étage, en les locaux de la Cour Supérieure de Justice à Luxembourg, Cité Judiciaire, Bâtiment CR, Plateau du St. Esprit,

admet A à prouver dans le cadre de la **contre-enquête** par l'audition des témoins :

- 1) M, demeurant à L-(...),
- 2) N, demeurant à L-(...),

les faits suivants :

« Les palettes de pistaches en provenance du port d'Anvers ont numéro de lot « X ».

Une fois délivrées chez B, les pistaches provenant du lot « X » sont traitées dans le silo.

Le silo contient plus de 2 tonnes de pistaches.

Entre le versement des pistaches dans le silo et leur sortie, il peut s'écouler jusqu'à deux heures de temps, voire plus.

Le sachet qui ressort du silo doit contenir le même numéro de lot « X » que les palettes déchargées en amont pour une question de traçabilité.

Pour ne pas commettre d'erreur de traçabilité, en cas d'erreur d'encodage d'un numéro de lot, il convient d'attendre que toutes les pistaches entrées dans le silo en ressortent et ainsi d'éviter toute confusion.

En date du 9 avril 2010, précisément, à 19h50, il fallait attendre que le lot de pistaches 6645 soit totalement écoulé au sein du silo avant de procéder au changement de numérotation sous peine de confusion avec le numéro 6639.

Aucune modification ne pouvait matériellement intervenir avant 22 heures.

C'est pour cette raison qu'à 22 heures, A a sollicité du prochain chef d'équipe prenant la relève d'opérer la modification. »

dit que A devra déposer **au plus tard le 30 septembre 2015** au greffe de la Cour les noms, prénoms et demeures des témoins qu'il entend faire entendre lors de la contre-enquête,

fixe jour et heure pour la **contre-enquête au lundi, 19 octobre 2015 à 9.15 heures,**

en la chambre du conseil dans la salle des enquêtes n° CR.4.28, 4^e étage, en les locaux de la Cour Supérieure de Justice à Luxembourg, Cité Judiciaire, Bâtiment CR, Plateau du St. Esprit,

commet aux devoirs d'instruction de la contre-enquête Monsieur le président Carlo HEYARD,

réserve le surplus.