

**Arrêt N° 116/16 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt octobre deux mille seize.

Numéro 42987 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,  
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,  
Mireille HARTMANN, 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 suppléant Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 17 mars 2015,

intimée sur appel incident,

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

e t :

**B**, demeurant à F-(...),

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

appelant par incident,

comparant par Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 7 juin 2016.

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

Par requête du 5 novembre 2013, B, au service de la société A SA depuis le 21 juillet 1986, soit depuis 27 ans en tant que cuisinier, et depuis le 23 janvier 2012 comme chef exécutif sur le site A/ D, réclama à son employeur, suite à son licenciement avec effet immédiat qu'il qualifia d'abusif, les montants plus amplement repris dans la susdite requête.

La société A SA reprocha à B pour le licencier sans préavis, d'avoir en date du 21 juin 2013, demandé au « *chef de cuisine salons* » C d'emballer un reste de pâté, dont la date de péremption était fixée au lendemain, avec un nouveau pâté non déballé et dont la date de fraîcheur expirait le 24 juin 2013, entraînant une contamination du pâté encore utilisable et le risque de servir le pâté périmé depuis une semaine avec toutes les conséquences au niveau du risque alimentaire pour des consommateurs fragiles et pour la réputation de la société A SA, c'est-à-dire un non-respect des règles d'hygiène HACCP.

L'employeur versa des attestations testimoniales aux fins de prouver la réalité des reproches invoqués et formula une offre de preuve par témoins.

Le salarié contesta tant la réalité que la gravité de ce fait isolé, compte tenu de son ancienneté de service irréprochable de plus de 27 années.

Par un jugement contradictoire du 2 mars 2015 le tribunal a déclaré le licenciement abusif et les demandes du salarié fondées pour un montant de 72.261,75 euros.

Pour statuer comme il l'a fait le tribunal a, après avoir analysé le contenu des attestations judiciaires, décidé que « *Dès lors que C était le seul témoin direct du fait reproché à B, c'est de manière inexacte que ses interlocuteurs lui ont fait comprendre que les faits étaient « corroborés » par plusieurs membres de l'équipe. Il peut dès lors être admis que c'est effectivement sous la pression qu'il a reconnu des faits dont il n'était finalement pas certain.*

*Si aucun élément du dossier ne permet de douter de la véracité de l'attestation testimoniale du seul témoin direct C, faite sous la foi du serment, le tribunal note néanmoins que celui-ci, tout en déclarant qu' « il est impossible pour moi de servir des produits alimentaires périmés ou de voir servir des produits périmés », n'a pas cherché à attirer l'attention de son collègue de travail sur la transgression évidente des normes de sécurité alimentaire pour éviter tout malentendu éventuel.*

*Comme B n'avait aucun intérêt à transgresser les règles de sécurité alimentaire, et à défaut pour C d'avoir demandé des précisions, il y a dès lors lieu d'admettre que l'instruction a été donnée soit dans un moment d'inadvertance, soit est le résultat d'un problème de communication entre B et C.*

*En tout état de cause, au vu de la carrière irréprochable du requérant pendant vingt-sept ans de service, le tribunal admet que le motif du licenciement constitue un acte isolé qui ne se serait probablement plus produit s'il avait été sanctionné par un avertissement.*

*Il n'est dès lors pas d'une gravité telle qu'il rend impossible, et ce avec effet immédiat, le maintien de la relation de travail.*

*Sans qu'il y ait dès lors lieu de faire droit à l'offre de preuve présentée, le licenciement est abusif. »*

Le tribunal, concernant la demande du salarié formulée en cours d'instance et tendant au paiement d'une participation dans le « *share options plan* » l'a déclaré irrecevable conformément à l'article 53 du NCPC au motif que « *Or, en l'espèce, la demande du requérant modifie l'instance principale et introduit un nouveau litige différent du premier qui a trait exclusivement à la validité du licenciement et à la demande d'indemnisation de ce chef de sorte qu'elle n'a aucun rapport, aucun lien suffisant avec la demande initiale et aboutit à un nouveau procès, pour lequel des preuves sont encore à rassembler. »*

La société A SA a régulièrement interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 17 mars 2015.

Elle demande de déclarer son appel fondé et, par réformation, de déclarer le licenciement régulier et de débouter l'intimé de toutes ses demandes.

La partie appelante fait grief à la juridiction du travail d'avoir minimisé la faute professionnelle grave commise par son salarié et de ne pas avoir tenu compte des conséquences gravissimes qu'elle aurait pu engendrer. Elle est d'avis que, par ses agissements, B a fait courir un risque sanitaire majeur aux consommateurs et qu'il a mis en péril la qualité des prestations de la société A SA, respectivement sa réputation auprès de son plus gros client, la D.

Elle considère que B a demandé à C de procéder à une falsification en règle des étiquettes et emballages, ce qui constitue une faute grave exclusive de tout malentendu.

Elle offre de prouver la réalité des faits reprochés au salarié par témoins et formule une offre de preuve par expertise sur la dangerosité d'un pâté périmé pour la santé du consommateur.

La partie intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs.

Elle relève appel incident de la décision relative au préjudice matériel et demande d'évaluer ce dernier sur base d'une période de référence de 18 mois, partant de fixer le préjudice à 19.741,51 euros ; de même elle relève appel incident de la décision concernant le préjudice moral qu'elle voudrait voir fixer à la somme de 15.000 euros.

Chacune des parties réclame encore une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

La Cour renvoie à la relation correcte et exhaustive des faits et circonstances de la présente affaire faite par le tribunal du travail pour la faire sienne dans son intégralité.

Si la réalité du comportement de B en date du 21 juin 2013 est établi par la déposition de l'unique témoin C « *chef de cuisine salons* », force est de constater que le salarié maintient ses contestations concernant la gravité du fait lui reproché.

L'article L.124-10 par 2. du code du travail considère comme constituant un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, ce fait ou cette faute devant compromettre définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Cette preuve est à rapporter par l'employeur et les juges doivent tenir compte, dans l'appréciation des faits et fautes de la conduite professionnelle du salarié, de son degré d'instruction, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et, en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité.

En l'espèce, il échet de relever que l'« *ordre* » donné par B l'a été à un collègue de travail de même rang, C, et non à un subordonné, lequel avait partant toute liberté de suivre l'ordre ou de le refuser, ce qu'il a fait puisqu'il a jeté le pâté à la fin du service sans autres formalités.

Il s'ensuit que l'ordre de B n'avait rien de contraignant en ce sens qu'il aurait pu entraîner pour le témoin une sanction en cas de refus de l'exécuter.

Finalement, il est constant en cause que les conséquences dramatiques pour la santé du consommateur telles que décrites par l'employeur n'ont pas eu lieu, ni d'ailleurs les conséquences concernant le client de l'employeur, la D, dès lors qu'il ne résulte d'aucune pièce soumise à l'appréciation de la Cour que le susdit client a eu connaissance de l'incident et qu'elle a pris des sanctions à l'égard de la société A SA.

S'il est partant établi que B n'a pas observé les consignes de sécurité pour la santé du consommateur prévues par les règles d'hygiène et les normes HACCP en date du 21 juin 2013, la Cour considère que la négligence fautive de B constitue un acte unique et isolé, qui compte tenu des circonstances spéciales de l'espèce, à savoir les bons et loyaux services prestés par ce dernier sur une longue période de 27 années sans le moindre avertissement et la valeur résiduelle respectivement inexistante de la perte subie par l'employeur suite à cette négligence, n'est pas d'une gravité telle qu'elle justifie la rupture intempestive des relations de travail.

Il est par ailleurs redondant de vouloir vérifier par une expertise quelles auraient été les conséquences médicales de l'agissement du salarié sur la santé du consommateur dans la mesure où le pâté a été jeté par le témoin C.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif.

Abusivement licencié sans préavis, le salarié a non seulement droit à une indemnité compensatoire de préavis et le cas échéant à une indemnité de départ mais encore et en principe à des dommages et intérêts en réparation des préjudices tant matériel que moral subis suite au licenciement abusif.

C'est partant à juste titre et conformément aux articles L.124-3(2) et L.124-7 du code du travail que le tribunal du travail a alloué à B, vu son ancienneté de service de 27 années, une indemnité de préavis de 6 mois correspondant, en tenant compte de son salaire de référence de 4.017,45 euros, au montant de 24.104,70 euros ainsi qu'une indemnité de départ de 9 mois soit la somme de 36.157,05 euros.

B a finalement relevé appel de la décision du tribunal du travail lui ayant accordé la somme de 7.500 euros pour le préjudice matériel et le montant de 5.000 euros pour le préjudice moral subi.

Il demande à la Cour d'évaluer ces montants à la hausse compte tenu des conséquences que le licenciement abusif a eu sur sa situation professionnelle et financière et de prendre en considération pour la fixation du préjudice matériel une période de référence de 18 mois.

Or, par adoption des motifs de la juridiction du travail qui a fait une saine et correcte appréciation, compte tenu tant de l'âge du salarié (49 ans), de son ancienneté de service et du fait qu'il a trouvé un nouvel emploi presque tout de suite après son congédiement, certes pour un salaire horaire moindre, du préjudice matériel subi par le salarié, le jugement est à confirmer en ce qu'il a fixé ex aequo et bono ce préjudice au montant de 7.500 euros.

Le jugement est encore à confirmer par adoption de ses motifs en ce qu'il a fixé le préjudice moral à la somme de 5.000 euros.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que les demandes afférentes de la société A SA pour les deux instances sont à rejeter.

Il ne paraît par contre pas inéquitable, au vu de l'issue positive de l'affaire pour le salarié, de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

**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,

les dit non fondés.

partant :

confirme le jugement entrepris,

déboute la société A SA de ses demandes basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne la société A SA à payer à B une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

condamne la société A SA aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Guy THOMAS qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.