

Arrêt N° 73/19 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du six juin deux mille dix-neuf.

Numéro CAL-2018-00696 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Henri BECKER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société anonyme S1 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 Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 5 juillet 2018,

intimée sur appel incident,

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

et :

1) A, demeurant à F-(...),

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

appelant par incident,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour à Luxembourg,

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

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 5 mars 2019.

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

Par requête déposée en date du 9 septembre 2016 au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette, A fit convoquer son ancien employeur, la société anonyme S1 S.A. (ci-après la société S1), devant le tribunal du travail, aux fins d'entendre dire abusif, sinon irrégulier le licenciement intervenu en date du 26 janvier 2016 et aux fins de l'entendre condamner à lui payer les montants indemnitaires suivants, avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde:

- | | |
|---------------------|---------------|
| • dommage matériel: | 7.000 euros; |
| • dommage moral: | 5.000 euros; |
| Total | 12.000 euros. |

A réclama encore une indemnité de procédure de 1.250 euros en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et la condamnation de la société S1 aux frais et dépens de l'instance.

A l'appui de sa demande, A fit valoir avoir été engagé par la société S1 suivant contrat de travail à durée indéterminée du 24 novembre 2006, avec effet au 27 novembre 2006, en qualité de plongeur.

Par courrier du 20 janvier 2016, il a été convoqué à un entretien préalable à son licenciement, qui devait avoir lieu en date du 25 janvier 2016. Étant en incapacité pour cause de maladie audit jour, il n'a pas assisté à cet entretien préalable.

Par courrier recommandé du 26 janvier 2016, la société S1 lui a notifié son licenciement avec préavis de quatre mois, débutant le 1^{er} février 2016 pour se terminer le 31 mai 2016.

Suite à sa demande par courrier du 1^{er} février 2016 de son mandataire ad litem, la société S1 lui a notifié, par courrier recommandé du 25 février 2016, les motifs à la base de son licenciement.

Ces motifs ont trait à l'utilisation d'une boule inox par A lors de son travail à la plonge, malgré interdiction formelle de ce faire, suivant « mémo qualité du 7 janvier 2013 ». Des fils gris brillants se seraient retrouvés dans des plats préparés par S1 pour deux clients qui exploitent des crèches, avec des enfants en bas âge. Suite à une enquête menée par B, A admet utiliser une telle boule et l'avoir amenée de chez lui. C, gestionnaire ressources humaines, souhaitant qu'on lui apporte cette boule, B se rend au poste d'A, qui lui indique l'avoir jetée à la poubelle et avoir déposé la poubelle dans le container. Pendant que B fouille le container, A se rend au container pour jeter une nouvelle poubelle et regarder son chef de cuisine, B, ouvrir plusieurs poubelles. Après vingt minutes, D constate qu'A a les mains dans ses poches et lui demande de lui donner ce qu'il tient dans ses poches. Il sort la boule inox, dénotant un comportement irrespectueux et inadmissible envers son supérieur. Ce comportement violerait le règlement intérieur S1, notamment les normes d'hygiène et l'article 12 qui précise que toute fausse déclaration ou faux document remis à l'employeur est considéré comme une faute grave.

Par courrier recommandé du 8 mars 2016, A fit contester ces motifs.

Il contesta tant la précision que la réalité et le sérieux des motifs.

Lors de l'audience du 3 mai 2018, A a réduit sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 5.159,05 euros, tenant compte d'une période de référence de sept mois à partir de la fin de la relation de travail.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après l'État), informa qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir.

La société S1 conclut au débouté des demandes d'A et réclama une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Par jugement du 7 juin 2018, le tribunal du travail a :

- donné acte à A qu'il réduit sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 5.159,05 euros;

- donné acte à la société anonyme S1 S.A. de sa demande à voir condamner A à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile;
- donné acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir et le met hors cause;
- déclaré abusif le licenciement avec préavis d'A intervenu par courrier du 26 janvier 2016;
- déclaré fondée la demande d'A en indemnisation du préjudice matériel subi pour un montant de 4.686,79 (quatre mille six cent quatre-vingt-six virgule soixante-dix-neuf) euros;
- déclaré fondée la demande d'A en indemnisation du préjudice moral subi pour un montant de 2.000 (deux mille) euros;
- condamné la société anonyme S1 S.A. à payer à A la somme de 6.686,79 (six mille six cent quatre-vingt-six virgule soixante-dix-neuf) euros avec les intérêts légaux à partir du 9 septembre 2016 jusqu'à solde;
- déclaré fondée la demande d'A en allocation d'une indemnité de procédure introduite sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile à concurrence de 250 (deux cent cinquante) euros;
- condamne la société anonyme S1 S.A. à payer à A une indemnité de procédure de 250 (deux cent cinquante) euros;
- dit non fondée la demande de la société anonyme S1 S.A. en allocation d'une indemnité de procédure introduite sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et en déboute;
- dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement;
- condamné la société anonyme S1 S.A. aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a retenu que l'employeur a détaillé les divers incidents survenus au courant du mois de janvier 2016, lui relatés par des clients ayant trouvé des corps étrangers, en l'occurrence des fils gris brillants, dans les plats leur livrés, puis il a indiqué le déroulement de l'enquête interne et les incidents l'ayant accompagnée. Il en a conclu que l'énoncé des motifs a permis à A de connaître exactement les raisons qui étaient à la base de son licenciement, pour juger, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice, ainsi qu'au tribunal d'examiner les griefs ainsi invoqués.

Le tribunal a partant dit non fondé le moyen tiré du défaut de précision de la lettre de motivation du congédiement.

Quant à la réalité et la gravité des faits, les juges de première instance ont considéré qu'il ne ressort pas des éléments du dossier que le « Mémo Qualité » du 7 janvier 2013 et les normes HACCP (l'extrait versé renseigne que la version date du mois

de mai 2013) aient été portés à l'attention du requérant et, dans l'affirmative, par quel moyen.

L'offre de preuve présentée par la société S1 ne fournissant pas davantage de renseignements à ce sujet.

En l'absence de preuve de la connaissance de l'interdiction de faire usage de boules en inox dans les cuisines de son employeur par A, lesdits juges ont estimé que ces faits reprochés ne sauraient être constitutifs d'une faute pouvant justifier son licenciement. Le comportement affiché par A lors du refus de remise de la boule inox n'a pas non plus été retenu comme suffisamment grave pour justifier un licenciement.

Le licenciement avec préavis a partant été déclaré abusif.

Concernant l'indemnisation, les juges de premier degré ont fixé la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus du requérant est à mettre en relation causale avec le licenciement intervenu à 6 mois, à partir de la fin du délai de préavis. Ils ont calculé la perte subie entre le 1^{er} juin 2016 et le 30 novembre 2016, à savoir le préjudice matériel, à 4.686,79 euros et le préjudice moral à 2.000 euros.

Par acte d'huissier du 5 juillet 2018, la société S1 a interjeté appel contre le prédit jugement lui notifié le 14 juin 2018.

L'appelante demande, par réformation ;

- de déclarer le licenciement avec préavis d'A justifié et fondé ;
- de débouter A de toutes ses demandes, qui ne sont pas fondées, ni justifiées, mais contestées en leur principe et quantum ;
- de condamner A à une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

A interjette appel incident limité contre le jugement attaqué, en ce qu'il n'a pas fait droit à l'intégralité de ses revendications indemnitaires. Il demande à voir condamner l'appelante à lui payer la somme de 5.000 euros à titre de dommages intérêts pour le préjudice moral et la somme de 5.159,05 euros à titre de dommages intérêts pour le préjudice matériel subis suite au licenciement abusif.

Il demande par ailleurs une indemnité de procédure de 1.250 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'employeur a reproché à A d'avoir utilisé une paille de fer dans le cadre de son activité de plongeur pour récurer les casseroles, nonobstant itératives interdictions lui faites à cet égard.

Si le tribunal du travail a retenu cette utilisation par A comme avérée, il a cependant pour décider que l'utilisation de boules en inox par le salarié n'était pas constitutive d'une faute susceptible de justifier le licenciement, retenu ce qui suit :

« Face aux contestations du requérant, il laisse ainsi d'être prouvé que le salarié a bien eu connaissance du « Mémo Qualité » du 7 janvier 2013 et des normes HACCP dans leur version 5/2013, de sorte qu'ils ne lui sont pas applicables en tant que tels.

L'employeur laisse ainsi d'établir qu'A avait eu connaissance de l'interdiction de faire usage de boules en inox dans les cuisines de son employeur. »

La partie appelante fait grief au tribunal du travail, en présence des nombreuses pièces versées valant preuves, d'avoir retenu qu'il n'était pas établi que l'intimé avait connaissance de l'interdiction de faire usage de boules inox.

Elle verse des pièces établissant l'information des salariés, dont A, sur l'interdiction d'utiliser des pailles de fer ainsi que deux attestations testimoniales, respectivement formule une offre de preuve en ce sens.

En réalité, il résulte d'une attestation de remise de règlement intérieur signé par le salarié en date du 24 novembre 2006 que ce dernier certifie avoir reçu un exemplaire du règlement intérieur de la société S1 lors de son engagement en date du 24 novembre 2006, l'avoir lu et approuvé et d'avoir pris connaissance des conséquences en cas de non-respect des clauses du règlement, notamment de l'obligation de respecter les normes d'hygiène, les normes ISO, les normes HACCP, ainsi que les règles de sécurité.

D'autre part, en date du 7 janvier 2013, S1 envoie à toutes ses exploitations un « mémo-qualité » ayant pour objet la paille de fer/boule inox, dans lequel elle informe les salariés, que l'utilisation de pailles de fer ou de boule inox est désormais interdite et qu'il est interdit de se procurer ce type de produit chez un autre prestataire et ce dans le but d'assurer la sécurité des consommateurs qui risque d'avaler une source non négligeable de corps étrangers, à savoir des fils de fer.

Il est encore résulté de l'attestation testimoniale de T1, responsable QHSE auprès de la société S1, qu'A était au courant de cette interdiction, parce qu'il a participé à plusieurs formations Hygiène, Sécurité, Environnement (HSE), au cours desquelles les thématiques des corps étrangers, usage des produits référencés, accessibilité des

procédures, système de dosage et matériel de nettoyage ont été abordés. Il a encore suivi des formations avec des « coach qualité », dont la mission est de s'occuper de la tenue des documents techniques et leur archivage, la réalisation des contrôles de propreté, l'affichage des audits et mémos sur le tableau qualité et d'acquérir des notions complémentaires relatives aux exigences législatives.

Le témoin T2, chef de cuisine S1 H20, confirme dans son attestation testimoniale avoir affiché personnellement le « mémo-qualité » précité sur le panneau d'affichage destiné à son équipe dont faisait partie le salarié, que ce dernier a assisté à une réunion au sujet de l'interdiction de l'utilisation des boules inox ou paille de fer. Le témoin expose que nonobstant cette interdiction A cachait une paille de fer dans un sceau, paille de fer que le témoin a jeté à la poubelle. Il poursuit qu'A a encore suivi, à côté des formations de base, des formations complémentaires données par le service qualité sur précisément les produits autorisés et interdits, de sorte qu'il ne pouvait ignorer que la paille de fer était interdite, ce d'autant plus qu'elle a fait l'objet d'une sensibilisation particulière auprès de toutes les équipes.

Il suit des considérations qui précèdent que l'appelante a, actuellement en instance d'appel, établi la connaissance par A de l'interdiction de faire usage dans le cadre de sa fonction de boules en inox, sauf à se voir sanctionner, de sorte qu'en utilisant quand même ce matériel interdit, A s'est volontairement et en pleine connaissance de cause mis en faute, ainsi que mis en danger les clients de l'employeur qui étaient, entre autres, de jeunes enfants qui risquaient d'avaler des fils de fer.

Il est encore résulté du témoignage de B que le salarié interpellé sur la boule en inox en sa possession, a induit son interlocuteur en erreur en lui faisant croire que la boule en inox se trouvait dans la poubelle, laissant le témoin fouiller la poubelle pendant vingt minutes alors qu'il l'avait cachée dans la poche de son pantalon.

Le comportement d'A de passer outre aux interdictions connues par lui, en connaissance des dangers que pouvaient entraîner l'utilisation des boules en inox pour les clients de son employeur, compte tenu de son attitude désinvolte suite à la découverte de ces méfaits, des plaintes des clients de l'employeurs qui ont trouvé des fils de fer dans la nourriture destinée à de jeunes enfants, a compromis définitivement la confiance que son employeur devait avoir en lui, ce qui justifiait son licenciement avec préavis.

Son ancienneté de service de dix années ne pouvait, eu égard aux circonstances de l'affaire être de nature à atténuer la faute d'A.

Le licenciement d'A est partant, par réformation du jugement a quo, à déclarer régulier et justifié et les demandes indemnitaires d'A à déclarer non fondées.

Au vu de ce qui précède, l'appel incident d'A n'est pas fondé.

L'État demande acte qu'il n'a pas de revendications à formuler.

L'appelante réclame, par réformation, une indemnité de procédure pour la première instance de 1.000 euros, ainsi qu'une indemnité sur base de l'article 240 du NCPC de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Au vu de l'issue de l'appel, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance et de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

L'intimé réclame également une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

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 par réformation du jugement entrepris, la demande d'A pour la première instance est à rejeter.

Pour les mêmes motifs, elle est également à rejeter 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 incidents recevables,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal fondé,

partant,

réformant :

- dit que le licenciement est régulier et justifié,
- déboute A de ses demandes indemnitaires,

- déboute A de sa demande basée sur l'article 240 du NCPC,
- décharge la société S1 SA de la condamnation prononcée à son encontre en première instance sur base de l'article 240 du NCPC,
- condamne A à payer à la société S1 SA une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance et de 1.000 euros pour l'instance d'appel,
- rejette la demande d'A sur base de l'article 240 du NCPC pour l'instance d'appel,
- condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Jean MINDEN 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.