

Arrêt N° 49/20 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit mai deux mille vingt.

Numéro CAL-2019-00866 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Paul VOUEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société anonyme SOC 1. 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 Gilles HOFFMANN de
Luxembourg du 6 août 2019,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

A, demeurant à F(...),

intimée aux fins du susdit exploit HOFFMANN,

appelante par incident,

comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à
Esch-sur-Alzette.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 10 mars 2020.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 26 octobre 2018, A (ci-après la requérante), fit convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC 1. S.A., (ci-après la société SOC 1., sinon l'employeur), devant le tribunal du travail, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants:

- indemnité compensatoire de préavis : 4.796,60 euros,
- dommage matériel : 10.000,00 euros,
- dommage moral : 5.000,00 euros,

soit en tout la somme de 19.796,60 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit.

La requérante réclama encore une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

A l'appui de sa demande, elle exposa que suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} juin 2017, elle est entrée au service de la société SOC 1., en qualité de cuisinière.

Par lettre recommandée du 5 mars 2018, elle a été licenciée avec effet immédiat sur base des reproches fondés sur :

- un avertissement du 11 juillet 2017,
- un avertissement du 29 septembre 2017,
- un avertissement du 25 janvier 2018,
- des insultes en date des 4 et 18 janvier 2018,
- un défaut d'hygiène en cuisine en date du 8 février 2018 et
- plusieurs incidents du 22 février 2018, ces reproches étant plus amplement détaillés dans ce courrier.

Par courrier du syndicat « OGBL » du 8 mars 2018, la requérante a fait contester cette résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail, les motifs invoqués par l'employeur n'étant, d'après elle, ni précis, ni réels, ni sérieux.

A l'appui de ses prétentions, elle a développé qu'elle n'avait jamais reçu les avertissements invoqués par son employeur et qu'à supposer les avoir reçus, ils ne sauraient être invoqués à l'appui du licenciement, un même fait ne pouvant pas être sanctionné deux fois. Elle reprocha encore à son employeur de ne pas avoir respecté

le délai d'un mois pour invoquer les faits susceptibles de constituer des fautes graves.

A l'audience du tribunal du travail, A a réduit sa demande relative au préjudice matériel au montant de 7.252,88 euros nets et a demandé de voir fixer la période de référence à six mois.

La société SOC 1. s'est opposée à cette demande, les motifs de licenciement étant d'après elle, énoncés avec précision et par ailleurs, réels et sérieux ; indiquant que le comportement de A envers les clients et ses collègues de travail, ainsi que ses multiples avertissements restés sans effets, n'avaient pas permis d'envisager un licenciement avec préavis et, sans formuler d'offre de preuve précise, elle a demandé l'audition de trois témoins (les dénommés T1, T2 et T3).

La société SOC 1. a encore conclu au rejet des demandes indemnitaires de A et, à titre subsidiaire, elle a contesté la période de référence revendiquée, ainsi que le montant des dommages et intérêts réclamés.

Le tribunal du travail, par jugement du 8 juillet 2019 a :

- reçu la demande en la forme,
- donné acte à A de la modification de sa demande relative au préjudice matériel,
- déclaré le licenciement du 5 mars 2018 abusif,
- dit la demande de A relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 4.796,60 euros,
- dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 500 euros,
- condamné la société anonyme SOC 1. S.A. à payer à A la somme de 5.296,60 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice - le 26 octobre 2018 - jusqu'à solde,
- dit la demande relative au préjudice matériel non fondée,
- débouté de cette demande,
- dit la demande sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile non fondée,
- débouté de cette demande,
- condamné la société anonyme SOC 1. aux frais et dépens de l'instance.

Pour décider ainsi, le tribunal du travail a retenu que les motifs, certes énoncés de manière sommaire, l'avaient cependant été de manière suffisamment précise, mis à part les faits renseignés dans le deuxième avertissement (celui du 29 septembre 2017), écartant en conséquence ce motif pour cause d'imprécision.

Dans le cadre de l'examen du caractère réel et sérieux des motifs retenus, le tribunal du travail a écarté le fait du 10 juillet 2017, considérée comme étant trop

ancien pour pouvoir justifier un licenciement avec effet immédiat. En ce qui concerne les autres reproches, le tribunal du travail a décidé de procéder, avant toutes choses, à l'analyse des fautes commises les 8 et 22 février 2018, ces faits étant les seuls à être parvenus à l'employeur dans le mois précédant le licenciement, afin de vérifier s'ils sont établis et s'ils sont constitutifs d'une faute grave.

En relation avec le fait du 8 février 2018, le tribunal a ainsi retenu que l'employeur n'avait pas versé le rapport de l'inspection sanitaire ayant constaté les infractions aux règles d'hygiène imputées à A et qu'il n'avait pas formulé d'offre de preuve précise afin d'établir le caractère réel et sérieux des faits en cause, pour décider qu'il n'avait pas « *établi de faits récents susceptibles de constituer une faute grave* » et que « *les faits anciens (remontant à plus d'un mois avant le licenciement et partiellement sanctionnés par des avertissements) sont à leur tour à écarter en application des dispositions précitées de l'article L.124-10 paragraphe (6) du Code du travail* ».

Par acte d'huissier du 6 août 2019, la société SOC 1., (ci-après: l'appelante), a régulièrement interjeté appel de ce jugement lui notifié le 11 juillet 2019.

L'appelante fait grief au tribunal du travail d'avoir décidé que les motifs énoncés (propos homophobes et insultes) évoqués dans l'avertissement du 29 septembre 2017 et repris dans la lettre de licenciement du 5 mars 2018, n'étaient pas assez précis et soutient qu'elle aurait dû être admise à prouver cette précision au cours de l'instance.

Elle prétend encore que les faits du 10 juillet 2017 ont été commis dans un délai raisonnable avant le licenciement et qu'ils n'auraient pas dû être rejetés pour être trop anciens.

Quant aux faits des 8 et 22 février 2018, l'appelante argumente que ces reproches seraient établis, tant par les déclarations des témoins, dont les attestations testimoniales sont actuellement versées, (pièces numéros 1, 2, 3 et 4 de la farde de pièces de Maître Karim SOREL), que par le rapport sanitaire de la Direction de la Santé établi suite au contrôle du 8 février 2018, versé en instance d'appel (pièce numéro 5 de la farde de pièces de Maître Karim SOREL).

D'après l'appelante, ces faits seraient par ailleurs suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat et conclut, à titre subsidiaire, de voir déclarer non fondée, la demande en réparation du dommage moral, sinon la réduire à de plus justes proportions.

L'appelante, qui dans la motivation de l'acte d'appel, a demandé la confirmation du jugement en ce qui concerne les motifs de licenciement qui ont été retenus comme suffisamment précis, demande par des conclusions subséquentes, la réformation du

jugement entrepris, de voire dire que le licenciement prononcé est « *fondé et régulier* », de la décharger de toute condamnation et formule, à titre subsidiaire, une offre de preuve par témoins, telle que plus amplement détaillée dans ses conclusions.

A titre plus subsidiaire, elle demande la condamnation de l'intimée aux frais et dépens, ainsi qu'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, de 1.500 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Finalement, l'appelante demande à voir débouter l'intimée de son appel incident, ainsi que de la demande en obtention d'une indemnité de procédure, sinon la réduction de cette indemnité à de plus justes proportions.

A, (ci-après: l'intimée), demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement du 5 mars 2018, mais, par appel incident, conteste la précision des motifs retenus et demande la réformation du jugement entrepris sur ce point. Quant au caractère réel et sérieux des motifs, l'intimée demande la confirmation du jugement entrepris pour le cas où la Cour retiendrait la précision des motifs de licenciement.

L'intimée demande encore à voir rejeter l'offre de preuve de l'appelante, de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il lui a alloué une indemnité compensatoire de préavis de 4.796,60 euros et interjette appel incident quant aux préjudices matériel et moral et revendique, en guise d'indemnisations respectives, les montants de 7.252,88 euros et de 5.000 euros, avec les intérêts légaux, tels que de droit.

L'intimée interjette également appel incident en ce qui concerne l'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, pour réclamer, par réformation du jugement entrepris, de se voir allouer le montant de 1.000 euros pour la première instance et voir débouter l'appelante de sa demande en allocation du montant de 2.500 euros sur cette base. Elle revendique au titre d'indemnité de procédure, le montant de 3.000 euros pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de l'appelante à tous les frais et dépens des deux instances.

Enfin, l'intimée conclut au rejet des attestations testimoniales versées en cours de procédure par l'appelante.

Appréciation

Quant à la précision des motifs

Aux termes de l'article L.124-10 paragraphe (3) du code du travail, l'employeur doit, en cas de résiliation immédiate pour motif grave, énoncer avec précision, par lettre recommandée, le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de motif grave.

L'indication du ou des motifs du congédiement doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et la portée exacte et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Après examen de la lettre de licenciement du 5 mars 2018 telle qu'annexée au jugement entrepris, la Cour retient, par adoption des motifs des juges de première instance, que les faits sanctionnés par l'avertissement du 29 septembre 2017 n'ont pas été énoncés de manière à permettre au salarié d'apprécier leur portée exacte ainsi qu'au tribunal d'en apprécier la gravité.

C'est dès lors à juste titre que les premiers juges ont écarté ce motif pour cause d'imprécision.

C'est également à raison et sur base des motifs que la Cour fait siens, que les premiers juges ont retenu que les autres motifs de la lettre de licenciement étaient énoncés de manière suffisamment précise.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs

Aux termes de l'article L.124-11 paragraphe (3), du code du travail, en cas de contestation, il incombe à l'employeur de prouver la matérialité et le caractère réel et sérieux des motifs.

Aux termes de l'article L.124-10, paragraphe (2) du code du travail, est considéré comme constituant un motif grave, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Aux termes de l'article L.124-10 paragraphe (6) du code du travail, le ou les faits susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales, ce délai n'étant cependant pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Il est cependant entendu que « *lorsqu'un ou plusieurs faits qui sont eux-mêmes d'une gravité suffisante, se sont produits endéans ce délai d'un mois, l'employeur peut invoquer d'autres incidents similaires qui se sont produits antérieurement en appui du licenciement....Toutefois des faits remontant loin dans le temps risquent de ne plus être pris en considération.* » (Jean-Luc PUTZ, Comprendre et appliquer le droit du travail, 4^{ème} édition page 353).

C'est ainsi à raison que les premiers juges ont écarté le fait du 10 juillet 2017 pour être bien trop ancien pour pouvoir être pris en considération dans le cadre de la justification du licenciement avec effet immédiat.

Il ressort cependant du rapport du contrôle officiel de sécurité alimentaire établi le 9 février 2018 suite au contrôle qui s'était tenu le 8 février 2018, (pièce numéro 5 de la farde de pièces de Maître Karim SOREL), que les manquements reprochés à l'intimée en relation avec le respect des normes sanitaires, sont établis.

La Cour n'ayant par ailleurs constaté aucun motif valable permettant d'écarter les attestations testimoniales versées en la cause, il y a lieu de les prendre en considération. Il convient de relever que d'après les documents déposés au registre de commerce et des sociétés consultables en ligne, le dénommé T1, n'est pas un des administrateurs de la société SOC 1. ; qu'il n'est dès lors pas témoin dans sa propre cause et qu'il peut ainsi valablement témoigner.

Il ressort ainsi des attestations testimoniales versées, (pièces 1), 2), 3) et 4) de la farde de pièces de Maître Karim SOREL), que les faits du 22 février 2018, dont le refus de servir une cliente et la consommation d'alcool sur le lieu du travail, sont établis, tout comme les injures envers une collègue de travail et le fait de lui avoir jeté un torchon à la figure en date du 18 janvier 2018.

Vu les développements repris ci-avant, l'offre de preuve telle que formulée par l'appelante est à rejeter pour défaut de pertinence.

La gravité des faits

La Cour retient que le non-respect des normes sanitaires en cuisine pour une personne employée en qualité de cuisinière, ensemble les comportements injurieux tels qu'établis en date du 8 février 2018, respectivement du 22 février 2018, sont constitutifs d'une faute grave, rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. S'agissant d'évènements similaires, les faits du 18 janvier 2018 peuvent encore être invoqués à l'appui des faits du 22 février 2018. Le licenciement avec effet immédiat est partant fondé et le jugement entrepris est à réformer en ce sens.

Eu égard à la décision à intervenir, les demandes indemnitaires de l'intimée ne sont pas fondées et doivent être rejetées, de même que la demande basée sur les dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Etant donné qu'en l'espèce l'appelante n'établit pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens, la demande fondée sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civil n'est pas fondée et doit être rejetée.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel principal fondé,

dit l'appel incident non-fondé,

rejette l'offre de preuve formulée par la société anonyme SOC 1. S.A.,

réformant :

déclare le licenciement avec effet immédiat, fondé, partant,

dit la demande de A relative à l'indemnité compensatoire de préavis non-fondée et l'en déboute,

dit les demandes de A relatives au préjudice matériel respectivement moral, non fondées et l'en déboute,

dit la demande de A basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile, non-fondée et l'en déboute,

dit la demande de la société anonyme SOC 1. S.A. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, non fondée et l'en déboute,

condamne A aux frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de Maître Karim SOREL 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.