

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N° 79/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trois juillet deux mille vingt-cinq.

Numéro CAL-2023-01093 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Nadine TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 10 novembre 2023,

comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'Avocats GROSS & Associés s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître David GROSS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

et :

1) PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit TAPELLA,

comparant par la société à responsabilité limitée INTERDROIT s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-4120 Esch/Alzette, 40, rue de la Libération, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Dogan DEMIRCAN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit TAPELLA,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Saisi le 3 février 2022 d'une requête déposée par PERSONNE1.) (ci-après PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 13 janvier 2022 et à la condamnation de son ancien employeur, la société à responsabilité SOCIETE1.), à lui payer diverses indemnités de ce chef, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 16 mars 2023, après avoir reçu la demande en la forme et donné acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ÉTAT), de son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, avant tout autre progrès en cause, admis l'employeur à produire en cause des attestations testimoniales afin de prouver les faits offerts en preuve.

La juridiction du travail de première instance a, par un jugement du 12 octobre 2023, déclaré ledit licenciement abusif en retenant notamment que la

consommation par le salarié « *de l'alcool sous forme de trois verres de digestif sur son lieu de travail pendant le service au restaurant* » n'est pas prouvée.

Le tribunal a alloué au salarié le montant de 858,31 euros à titre de solde de l'indemnité compensatoire de préavis et le montant de 1.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral subi du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur. La demande en indemnisation du préjudice matériel a été rejetée à défaut de production de pièces justificatives par le requérant.

La société à responsabilité SOCIETE1.) a encore été condamnée à rembourser à l'ÉTAT la somme de 4.157,09 euros à titre d'indemnités de chômage versées par provision à PERSONNE1.).

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a interjeté appel du jugement du 12 octobre 2023 par exploit d'huissier du 10 novembre 2023.

Elle reproche à la juridiction de première instance d'avoir retenu que la réalité des faits reprochés au salarié n'est pas rapportée à suffisance et que les faits établis ne sont pas suffisamment graves pour justifier une résiliation avec préavis.

L'appelante réitère son offre de preuve et demande d'entendre notamment comme témoin PERSONNE2.) – qui aurait refusé d'établir une attestation testimoniale – afin d'établir la consommation par l'intimé de trois digestifs pendant son temps de travail.

Elle estime que la consommation d'alcool sur le lieu de travail constitue une faute grave justifiant un renvoi immédiat.

Elle reproche encore à l'intimé un comportement insolent envers son supérieur hiérarchique devant la clientèle, de n'avoir pas été concentré pendant la réunion d'information ainsi qu'une « excitation » pendant le service.

L'appelante demande à la Cour de déclarer le licenciement en cause régulier et de la décharger des condamnations prononcées à son encontre en première instance, par réformation du jugement entrepris.

Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 2.000 euros.

PERSONNE1.) expose être entré aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) avec effet au 15 novembre 2021, suivant contrat de travail signé la veille, en qualité de « chef de rang ».

L'intimé conteste tous les faits lui reprochés.

Il souligne que le grief d'avoir été « très excité » n'est pas développé avec suffisamment de précision pour pouvoir constituer une cause de licenciement.

L'intimé estime que la matérialité des faits n'est pas rapportée et en partie contredite par les attestations testimoniales par lui versées aux débats.

Il demande en conséquence la confirmation du jugement a quo en ce qu'il a déclaré son licenciement abusif.

Il requiert de même la confirmation de la décision entreprise par rapport aux montants lui alloués à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis et d'indemnisation de son préjudice moral.

PERSONNE1.) interjette appel incident en ce que sa demande en indemnisation du préjudice matériel a été rejetée. Il sollicite l'allocation du montant de 1.253,85 euros, sinon du montant de 170,91 euros, correspondants à un demi-mois de salaire respectivement à la différence entre le montant de son ancien salaire et celui de l'indemnité de chômage perçue. Il affirme avoir recherché activement un nouvel emploi après son licenciement.

Il sollicite, par réformation du jugement entrepris, une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance. Il réclame une autre indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

L'ÉTAT demande acte qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et conclut à la condamnation de la partie mal fondée au litige à lui rembourser la somme de 5.240,03 euros, correspondant aux indemnités de chômage versées à l'intimé pendant la période de janvier à mars 2022, avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

Appréciation de la Cour

L'appel principal interjeté le 10 novembre 2023 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) contre le jugement du 12 octobre 2023, lui notifié le 13 octobre 2023, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

Il en est de même de l'appel incident.

La précision des motifs de licenciement

Le jugement avant dire droit du 16 mars 2023 a considéré, dans sa motivation, que la lettre de licenciement du 13 janvier 2022 revêt le caractère de précision requis par la loi.

Le même jugement admet, dans son dispositif, l'employeur à produire des attestations testimoniales afin d'établir les faits offerts en preuve, dont le grief d'avoir été « très excité ». Cette décision est indissociable de l'appréciation du caractère précis des motifs indiqués à la base du licenciement avec effet immédiat.

Il s'ensuit qu'à défaut pour PERSONNE1.) d'avoir interjeté un appel principal autonome contre ce jugement, après que la seconde décision ait été appelée par la partie adverse, celui-ci ne peut plus remettre en discussion la précision des motifs du licenciement, ce point ayant été vidé par le jugement interlocutoire, et n'ayant pas été appelé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Le bien-fondé du licenciement

PERSONNE1.) a été au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet en date du 15 novembre 2021, en la qualité de « chef de rang ».

Par courrier recommandé du 13 janvier 2022, il a été licencié avec effet immédiat.

Le licenciement avec effet immédiat suppose un fait ou une faute d'une particulière gravité dans le chef du salarié.

Suivant l'article 124-10, paragraphe (2), alinéa 1^{er}, 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* ».

Il est reproché au salarié d'avoir, en date du 31 décembre 2021, senti fortement l'alcool lors de la prise de service, de ne pas avoir été concentré lors d'une réunion préparatoire avec l'équipe, d'avoir ensuite été très excité, et enfin, de s'être emparé, plus tard dans la soirée, de trois verres de digestifs destinés à des clients et de les avoir bus en leur présence et devant son collègue de travail, PERSONNE2.).

Au vu de la contestation des griefs formulés par l'intimé, la charge de la preuve de leur matérialité et de leur caractère réel et sérieux appartient à l'employeur conformément aux dispositions de l'article L.124-11, paragraphe (3), du Code du travail.

Quant au premier reproche, l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE3.) et versée par l'appelante, selon laquelle PERSONNE1.) aurait fortement senti l'alcool lors de sa prise de service peu après 19.00 heures (« *habe bemerkt, dass er recht stark nach Alkohol gerochen hat* ») est contredite par celle de PERSONNE4.), qui déclare avoir rencontré le salarié dans l'après-midi du 31 décembre 2021, l'avoir accompagné jusqu'à son lieu de travail, avant de préciser ce qui suit : « *à aucun instant, Monsieur PERSONNE1.) n'était sous l'emprise d'alcool au moment de prendre son deuxième service de la journée à 17.30 heures* », ainsi que par celle de PERSONNE5.), client du restaurant dans lequel l'intimé travaillait, qui déclare s'y être rendu en date du 31 décembre 2021, vers 22.00 heures, et précise ce qui suit : « *à aucun moment jusqu'à notre départ à 22h50, nous avons remarqué que Mr PERSONNE1.) était sous l'emprise de l'alcool ou avoir consommé au bar.* »

Eu égard à ces attestations contradictoires, les juges de première instance ont retenu à juste titre que la preuve de la matérialité du premier grief reproché à l'intimé, à savoir de s'être rendu sur le lieu du travail en sentant l'alcool, n'a pas été rapportée.

Par ailleurs, une consommation d'alcool importante par l'intimé entre 17h30, début de la réunion de service, et 19h00, moment où PERSONNE3.) déclare avoir remarqué une odeur d'alcool, comme le laisse supposer l'appelante, est très improbable, étant donné qu'il n'est pas soutenu que l'intimé ait bu pendant la réunion et que des préparations qui s'imposaient ont dû être effectuées avant l'arrivée des clients à 19h00.

Le tribunal du travail a encore considéré à bon droit que le fait que le salarié se soit fâché de devoir assurer à un certain moment seul le service pendant la

soirée de la Saint-Sylvestre, ne saurait constituer une faute grave, ce d'autant moins qu'il n'est pas établi que des clients en aient eu connaissance.

Il en est de même du grief, à le supposer établi, de ne pas avoir été concentré lors d'un briefing, ce d'autant moins qu'il n'est même pas soutenu par l'appelante que le service en aurait souffert.

L'offre de preuve réitérée en instance d'appel sur ces faits est partant à rejeter pour être contredite d'ores et déjà par les éléments du dossier et pour défaut de pertinence.

Le contrat de travail conclu entre parties mentionne expressément l'interdiction de toute consommation d'alcool pendant les heures de travail. Il y est stipulé que toute consommation d'alcool pendant l'exercice des fonctions « *constitue une faute extrêmement grave entraînant la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail* ».

De plus, indépendamment des stipulations contractuelles entre parties, le fait de consommer de l'alcool sur le lieu de travail peut constituer, le cas échéant, en fonction du contexte, une faute grave de nature à justifier un renvoi avec effet immédiat.

La réalité de ce grief n'est pas établie en l'état.

Dans la mesure où les tiers sont obligés de participer à la manifestation de la vérité et que les faits offerts en preuve sont pertinents pour la solution du litige, il échet de faire droit sur ce point à l'offre de preuve par l'audition de PERSONNE2.).

Il y a lieu de surseoir à statuer pour le surplus et de réserver tous droits et demandes des parties, ainsi que les frais et dépens.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare les appels principal et incident recevables,

avant tout autre progrès en cause,

admet la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à prouver par l'audition du témoin :

PERSONNE2.), demeurant ADRESSE3.),

les faits suivants :

« Vers 22h30 au niveau du bar, Monsieur PERSONNE2.) venait de préparer trois digestifs, dont un cognac et un rhum, qu'il avait posés sur le comptoir.

Le plus naturellement du monde, Monsieur PERSONNE1.) s'est alors saisi des trois verres et les a bus l'un après l'autre à la vue des clients et devant son collègue de travail, effaré ».

réserve la contre-preuve,

commet à ces devoirs d'instruction Monsieur le conseiller Marc WAGNER,

fixe jour et heure pour l'enquête au **mercredi, 24 septembre 2025 à 10.00 heures,**

fixe jour et heure pour la contre-enquête au **mercredi, 22 octobre 2025 à 10.00 heures,**

chaque fois en la salle CR.4.28, quatrième étage, dans les locaux de la Cour supérieure de Justice à Luxembourg, Bâtiment CR, Cité judiciaire, L-2080 Luxembourg,

dit que PERSONNE1.) devra déposer, **au plus tard le 3 octobre 2025,** au greffe de la Cour les noms, prénoms et adresses des témoins qu'il voudra faire entendre lors de la contre-enquête,

réserve le surplus ainsi que les frais et dépens.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.

