

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°21/21 - VIII - Travail

**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du quatre mars deux mille vingt-et-un**

Numéro CAL-2019-00253 du rôle.

Composition:

MAGISTRAT1.), premier conseiller; président,  
MAGISTRAT2.), premier conseiller;  
MAGISTRAT3.), conseiller,  
GREFFIER1.), greffier assumé.

**Entre:**

**PERSONNE1.),** faisant le commerce sous la dénomination « **SOCIETE1.)** », demeurant professionnellement à L-(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.) de (...) du 5 mars 2019,

**comparant par Maître AVOCAT1.),** avocat à la Cour, demeurant à (...),

**et:**

**PERSONNE2.),** demeurant à L-(...),

intimé aux fins du prédit acte HUISSIER DE JUSTICE1.),

**comparant par Maître AVOCAT2.),** avocat à la Cour, demeurant à (...).

-----

## LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 17 août 2018, PERSONNE2.) (ci-après « le salarié ») a fait convoquer PERSONNE1.), faisant le commerce sous la dénomination SOCIETE1.), (ci-après « l'employeur ») devant le tribunal du travail de Luxembourg, pour l'entendre condamner à lui payer du chef du licenciement avec effet immédiat du 30 mai 2018, qu'il estime abusif, les montants de 15.000 euros au titre de l'indemnisation de son préjudice moral, de 25.000 euros au titre de l'indemnisation de son dommage matériel, de 30.750 euros au titre de l'indemnité compensatoire de préavis et de 46.125 euros au titre de l'indemnité de départ, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

En outre, le salarié a demandé une indemnité de procédure de 1.500 euros.

L'employeur a conclu au débouté de la demande et sollicité une indemnité de procédure de 5.000 euros.

Par courrier daté du 13 septembre 2018, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG (ci-après l'ETAT), agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi a informé le tribunal qu'il n'avait pas de revendications à formuler.

Par jugement du 7 février 2019, le tribunal du travail a déclaré le licenciement avec effet immédiat intervenu le 30 mai 2018 abusif, a débouté le salarié de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel et a déclaré fondées les demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence de 30.750 euros, d'une indemnité de départ à concurrence de 46.125 euros et en indemnisation de son préjudice moral à concurrence de 7.500 euros. Il a partant condamné l'employeur à payer au salarié le montant de 84.375 euros avec les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice jusqu'à solde ainsi qu'une indemnité de procédure de 300 euros.

Il a encore débouté l'employeur de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et mis l'ETAT hors cause.

Pour décider ainsi, le tribunal, après avoir écarté différents passages de la lettre de licenciement pour imprécision, a retenu qu'un des griefs reprochés au salarié, à savoir qu'il n'aurait jusqu'au 15 mai 2018 averti ni son employeur PERSONNE1.), ni le Directeur qualité TEMOIN1.), ni les autres points de vente de la présence d'un bouchon en plastique bleu dans le mélange de viande mis en vente le 12 mai 2018, était établi. Le tribunal a ensuite constaté que l'obligation de relayer l'information en cas d'incident ne pesait pas que sur le chef de production, mais sur toute personne en faisant le constat, donc en l'espèce également sur TEMOIN2.) et sur les vendeuses du magasin. Le comportement du salarié n'ayant finalement pas eu les « *conséquences dramatiques* » alléguées par l'employeur et aucune intention de nuire du salarié n'étant établie, ce dernier ayant par ailleurs eu une carrière irréprochable pendant plus de 28 années de service, le tribunal a retenu que les faits établis ne justifiaient pas un licenciement avec effet immédiat d'un salarié âgé de 53 ans.

Par exploit d'huissier du 5 mars 2019, l'employeur a régulièrement relevé appel du jugement du 7 février 2019. Il demande à la Cour, par réformation, de dire que l'intégralité de la lettre de licenciement est précise et que le licenciement est régulier et justifié. Il demande partant à être déchargé de toutes les condamnations prononcées à son encontre en première instance.

En outre, il demande une indemnité de procédure de 5.000 euros pour les deux instances.

A l'appui de son appel, l'employeur fait plaider que ce serait à tort que les juges de première instance ont écarté certains passages de la lettre de licenciement. Ces passages auraient été énoncés pour décrire le contexte dans lequel le licenciement a eu lieu ainsi que certains éléments de fait qui auraient influencé le raisonnement et la décision de l'employeur. La lettre de licenciement devrait partant être analysée dans son ensemble et il conviendrait de tenir compte, dans l'appréciation de la gravité de la faute reprochée au salarié, de l'intégralité des faits y étant relatés.

Vu la situation et la fonction du salarié au moment des faits, le cadre légal en matière d'hygiène ainsi que la procédure afférente mise en place par l'employeur, le fait que le salarié n'ait pas averti ses supérieurs hiérarchiques de l'incident de production survenu le 12 mai 2018, qu'il n'ait entrepris aucune démarche pendant les jours qui ont suivi pour éviter tout dommage et qu'il ait eu une attitude désinvolte lors de l'entretien du 15 mai 2018, revêtirait un caractère de gravité tel qu'il justifierait la perte de confiance immédiate et irrémédiable de l'employeur à son égard et, partant, son licenciement avec effet immédiat.

Il insiste sur le fait que le salarié aurait admis dans le compte rendu de l'entretien du 15 mai 2018 qu'il ne savait plus s'il avait eu connaissance de l'incident le 11 ou le 12 mai 2018 et qu'il avait avoué ne pas avoir téléphoné aux autres magasins pour les prévenir. Lui-même (PERSONNE1.) n'aurait été informé qu'en date du 13 mai 2018 en fin de journée par TEMOIN2.).

L'employeur fait encore valoir que le salarié aurait délibérément omis d'informer ses collaborateurs, ses supérieurs hiérarchiques, de même que les autres magasins. En sa qualité de responsable de la production, il lui aurait incombé en outre de remplir immédiatement les deux formulaires (FOR-SMH-035 et FOR-SMH-04). Le fait que personne n'ait porté plainte contre l'employeur ou subi de dommage n'atténuerait pas le caractère fautif du comportement du salarié. Il cite à cet égard plusieurs jurisprudences françaises aux termes desquelles la faute du salarié qui entraîne un risque pour la santé des consommateurs justifie un licenciement immédiat, et renvoie aux règles en matière d'hygiène énoncées aux articles 14 et 19 du Règlement (CE) n° 178/2002 du Parlement européen et du Conseil du 28 janvier 2002 établissant les principes généraux et les prescriptions générales de la législation alimentaire, instituant l'Autorité européenne de sécurité des aliments et fixant des procédures relatives à la sécurité des denrées alimentaires, ainsi qu'aux articles 11 et 12 de la loi du 10 octobre 1953 ayant pour objet la réorganisation du contrôle des denrées alimentaires, boissons et produits usuels et L.313-1 du Code du travail. Le comportement du salarié serait d'autant plus inexcusable qu'il aurait bénéficié d'une longue expérience dans le métier, aurait suivi de nombreuses formations en relation avec la santé alimentaire et aurait occupé le poste de responsable de production et

bénéficié d'une prime de responsabilité de plus de 1.000 euros par mois depuis 2002. Par le passé, il aurait d'ailleurs à de multiples reprises suivi la procédure en cas de détection d'un corps étranger dans un produit alimentaire. Son comportement pendant les jours qui ont suivi l'incident démontrerait à suffisance son manque de prise de conscience de la gravité de l'incident. Selon l'employeur, le salarié aurait délibérément voulu provoquer le conflit, alors qu'il avait déjà décidé d'aller travailler chez un concurrent en emportant les recettes de son employeur.

L'employeur demande encore le rejet des attestations versées par le salarié, au motif qu'elles ne répondraient pas aux conditions de l'article 402 du Nouveau code de procédure civile et qu'elles auraient été rédigées par deux collègues du salarié qui auraient quitté la société employeuse pour aller travailler dans la même boucherie que le salarié. Pour autant que de besoin, il offre encore de prouver l'intégralité des faits et développements repris dans la lettre de licenciement par l'audition de trois témoins, TEMOIN3.), TEMOIN2.) et TEMOIN1.).

Concernant la demande du salarié en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ, l'employeur ne justifie pas autrement ses contestations formulées à titre subsidiaire.

Le salarié relève appel incident du jugement entrepris, en ce qu'il a retenu que la matérialité des faits est établie et en ce qu'il a déclaré non fondée sa demande en indemnisation du préjudice matériel. Il demande à la Cour de condamner l'employeur à lui payer, de ce chef, le montant de 6.849,65 euros.

Pour le surplus, il demande la confirmation du jugement entrepris et sollicite une indemnité de procédure de 5.000 euros.

Le salarié se réfère à la motivation des juges de première instance et fait plaider que ce serait à bon droit que ces derniers ont écarté certains passages de la lettre de motivation pour défaut de précision. Il conteste que ces passages n'aient eu pour finalité que de décrire le contexte dans lequel le licenciement a eu lieu. En tout état de cause, il conteste la véracité des allégations reprises dans ces passages.

Le salarié conteste encore toute faute dans son chef et fait valoir qu'il aurait signé le « *compte rendu de la réunion sur site* » du 15 mai 2018, auquel ont fait référence les juges de première instance, parce que son employeur l'aurait exigé. Cette pièce aurait été créée pour les besoins de la cause. Il n'aurait pu se défendre correctement, n'ayant pas eu la possibilité de se faire assister par une personne de confiance pendant la réunion et n'aurait eu d'autre choix que de signer le compte rendu. Par ailleurs, il résulterait dudit compte rendu qu'il aurait entrepris un certain nombre de démarches qui auraient été couronnées de succès et que l'employeur n'aurait subi aucun préjudice. Il aurait notamment contacté et informé « *PERSONNE3.)* » et la marchandise litigieuse aurait été écartée de la vente suite à ses instructions. Il conteste partant n'avoir entrepris aucune démarche et en veut pour preuve le fait que son employeur n'a reçu aucune plainte et n'a pas non plus été informé d'un quelconque dommage dû à un morceau de plastique contenu dans un produit vendu par lui.

Le salarié conteste également avoir été au courant de l'existence des différents formulaires que l'employeur lui reproche de ne pas avoir remplis et avoir été le seul

sur qui aurait pesé l'obligation de signaler l'incident et de remplir les formulaires. A cet égard, il donne encore à considérer qu'aucune autre personne informée dudit incident ne l'aurait signalé à l'employeur. Il s'étonne également du fait que l'employeur, s'il estimait que l'incident était d'une telle gravité, ne l'ait pas immédiatement contacté lorsqu'il en a eu connaissance et entrepris les démarches pour informer les autres points de vente en vue de retirer la production concernée du marché. Il donne encore à considérer qu'aucune autre personne n'aurait rempli les formulaires qu'on lui reproche de ne pas avoir remplis.

A titre subsidiaire, il fait valoir que cet unique incident ne saurait justifier un licenciement après presque trente ans passés au service de son employeur, pendant lesquels il n'a fait l'objet d'aucun avertissement.

Enfin, il demande le rejet de l'offre de preuve présentée par l'employeur pour défaut de précision et de pertinence.

#### Quant à la précision de la lettre de licenciement

La Cour fait siens les développements des juges de première instance concernant l'exigence de précision de la lettre de licenciement et écarte par adoption de motifs les passages écartés par ces derniers.

S'il est vrai qu'une lettre de licenciement doit être analysée dans son ensemble et que l'employeur peut, dans sa motivation, énoncer des éléments de fait permettant au salarié et au juge d'apprécier la gravité des griefs invoqués par lui, les juges ne peuvent cependant tenir compte dans leur appréciation que de circonstances établies et non d'allégations vagues et imprécises dont toute preuve contraire est impossible.

Si la décision de l'employeur a, selon ses dires, en partie été motivée par le fait qu'« TEMOIN2. », chef de production adjoint, ait insinué que le salarié serait à l'origine de la contamination pour avoir délibérément laissé le bouchon en plastique dans le mélange destiné à la préparation des saucisses, dans le but de saboter l'entreprise, force est de constater qu'il ne reproche pas explicitement, dans sa lettre, au salarié d'avoir délibérément mis ou laissé le bouchon dans le mélange ayant servi à la production de saucisses.

C'est partant à bon droit que les juges de première instance ont écarté les passages litigieux se rapportant aux « *impressions* » dudit collègue.

Il en est de même du reproche tendant à dire que le salarié aurait « *mal accepté le fait qu'un adjoint responsable de production en la personne d'« TEMOIN2. » ait été engagé* », qui n'est étayé d'aucun exemple ou fait concret, ainsi que du reproche tendant à dire que le salarié aurait eu « *un changement négatif de comportement* » ou encore « *une attitude autoritaire vis-à-vis des salariés depuis le 15 mai 2018* ».

L'appel n'est partant pas fondé en ce qu'il vise le caractère de précision de la lettre de licenciement.

## Quant à la réalité et à la gravité des faits reprochés

La Cour retient d'emblée que l'appel incident du salarié sur ce point est irrecevable, puisque le salarié a obtenu gain de cause en première instance.

Le salarié peut cependant réitérer l'intégralité des moyens et arguments présentés en première instance et la Cour les analysera en tant que tels.

Les attestations testimoniales versées par le salarié ne répondent pas en tous points aux conditions prévues par l'article 402 du Nouveau code de procédure civile. Par ailleurs, elles contiennent des considérations générales sur l'attitude du salarié pendant la collaboration entre le salarié et les auteurs des attestations, sans lien direct avec les faits reprochés et sont partant à écarter également pour défaut de précision et de pertinence.

C'est à bon droit que les juges de première instance ont retenu qu'il est établi, notamment à la lecture du « *compte rendu de visite sur site* » signé par le salarié en date du 15 mai 2018, que ce dernier a en date du 12 mai « *demandé après PERSONNE1.) et PERSONNE5.) à PERSONNE3.)* », mais que ces derniers n'étaient pas dans leurs bureaux ; qu'à la question de PERSONNE1.) pourquoi il ne l'a pas averti le 14 mai, il a répondu « *ne pas l'avoir vu* » ; qu'il n'a pas personnellement téléphoné aux autres points de vente pour demander le retrait immédiat des produits concernés alors qu'il « *n'y a pas pensé* » ; que lorsque l'employeur lui a demandé des explications et l'a mis face à ses responsabilités, il n'a donné aucune justification de nature à expliquer son manque de diligences suite à la découverte des saucisses contaminées et n'a exprimé ni excuse ni regret.

Il convient cependant de tenir compte du fait que le salarié s'est retrouvé confronté à des reproches de la part de son employeur en présence de trois autres personnes et qu'il n'est pas exclu qu'il ait été pris de court et incapable de défendre sa position. Par ailleurs, ledit compte rendu résume en une page une réunion qui a duré 45 minutes et ne reprend partant pas forcément tout ce qui a été dit de part et d'autre.

Si le salarié ne conteste ni ne pas avoir immédiatement informé TEMOIN1.), directeur qualité de la société employeuse ou la direction en la personne de PERSONNE1.), ni ne pas avoir rempli les formulaires FOR-SMH-035 et FOR-SMH-004, la Cour constate à l'instar des juges de première instance qu'il ne résulte pas des pièces versées au dossier, dont la pièce 4 versée par l'employeur, que l'obligation de continuer les informations et de remplir les formulaires FOR-SMH-035 et FOR-SMH-004 en cas d'incident incombait au seul salarié. Il ne résulte pas non plus des éléments du dossier que ces formulaires aient été remplis par la suite. TEMOIN2.), adjoint responsable de production, qui était également sur place au moment des faits (cf. lettre de licenciement), n'a quant à lui informé son employeur que le 13 mai 2018 en fin de journée, et ce accessoirement, puisqu'il l'appelait pour l'informer de son absence le lendemain pour cause de maladie.

Enfin, si l'employeur offre de prouver par l'audition de témoins, parmi lesquels ne figurent pas Madame PERSONNE5.), que cette dernière aurait le 14 mai 2018 suite à sa demande « *pris dès la première heure l'initiative de faire appeler tous les points de vente avec instruction que la vente de produits du lot NUMERO1.) était interdite et que*

*les produits saucisses lyoner de ce lot étaient à retourner à la production », force est de constater que cette affirmation est d'ores et déjà contredite par le « compte rendu de la visite sur site » du 15 mai 2018, qui précise « TEMOIN1.) et PERSONNE2.) sont partis directement en production faire la liste des produits concernés et ainsi effectuer le rappel des produits concernés par la production du mercredi 9 mai 2018 », cette démarche ayant été inutile si Madame PERSONNE5.) en avait déjà demandé le retour la veille. Force est encore de constater que dans le dernier alinéa de son offre de preuve, l'employeur offre de prouver que le lot NUMERO1.) a été retourné à la production et détruit « depuis cet entretien », c'est-à-dire au plus tôt le 15 mai 2018.*

L'offre de preuve présentée par l'employeur, qui porte sur l'intégralité des développements repris dans la lettre de licenciement, est à écarter pour défaut de précision (cf. les « passages » écartés ci-avant), sinon pour défaut de pertinence, les faits y énoncés étant d'ores et déjà établis ou contredits par les éléments du dossier.

Il ne résulte par ailleurs d'aucun élément du dossier que le salarié ait fait l'objet de reproches ou d'avertissements pendant les presque trente années passées au service de son employeur. L'employeur précise même dans sa lettre de licenciement : « Vous avez à de multiples reprises suivi la procédure en cas de détection d'un corps étranger dans un produit alimentaire : dès qu'un salarié vous a signalé pareil accident, vous avez rempli les documents nécessaires et avez informé le responsable qualité ».

Si le comportement non professionnel et désinvolte du salarié peut être qualifié de fautif, la Cour retient à l'instar des juges de première instance qu'aucune intention de nuire n'est établie dans son chef. Les jurisprudences citées par l'employeur (CA Nîmes, 3 octobre 2017, n° 16/00461 ; Cour d'appel de Bourges, 12 juillet 2013 n° 11/01743, CA Bordeaux 5 septembre 2019 n° 27/02537) concernent des actes ayant entraîné un danger pour les consommateurs, effectués volontairement par le salarié (réemballage de viande périmée, changement volontaire des étiquettes etc.). En l'espèce, si le comportement non conforme aux procédures en vigueur du salarié, suite à la découverte de la contamination de la viande, est critiquable, il n'a pas été établi que le salarié ait été à l'origine de la contamination.

Eu égard au comportement exemplaire du salarié par le passé, au fait qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier, contrairement aux insinuations de l'employeur, que le salarié aurait lui-même mis intentionnellement le bouchon en plastique dans le produit litigieux, au fait qu'il ne résulte pas non plus des éléments du dossier qu'un produit du lot NUMERO1.) ait été vendu pendant la période allant du 12 au 15 mai 2018 et qu'il n'est partant pas exclu que d'une manière ou d'une autre, l'information a été diffusée en temps utile grâce à l'une des personnes informées des faits litigieux, et l'employeur restant en défaut d'établir avoir, dès qu'il a eu connaissance de l'incident en date du 13 mai 2018, immédiatement entrepris les démarches nécessaires pour retirer les produits litigieux de la vente et remplir les formulaires concernés, il y a lieu de dire que si la faute reprochée au salarié aurait pu justifier un avertissement ou même un licenciement avec préavis, elle n'était pas de nature à rendre immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation des relations de travail et à priver le salarié après 30 années de bons et loyaux services des indemnités de préavis et de départ.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif.

#### Quant aux indemnités de départ et de préavis

Eu égard à l'ancienneté et au salaire perçu par le salarié, c'est à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que les juges de première instance ont, en application des dispositions des articles L.124-7 et L.124-6 du Code du travail, déclaré fondées à concurrence de 46.125 euros la demande en paiement d'une indemnité de départ et à concurrence de 30.750 euros la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris.

#### Quant aux préjudices matériel et moral

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que les juges de première instance ont débouté le salarié de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel.

En effet, si l'indemnisation du salarié doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation directe avec le licenciement doit être pris en considération pour fixer le préjudice matériel.

Eu égard aux qualifications, à l'expérience et à l'âge du salarié, la période de référence pendant laquelle il aurait théoriquement dû trouver un travail ne saurait dépasser 6 mois.

Or, il est constant en cause que le salarié a retrouvé un nouvel emploi en tant que boucher-charcutier à compter du 5 juin 2018, soit quelques jours après son licenciement. Si le salaire perçu auprès de son nouvel employeur, la SOCIETE2.), est inférieur à celui touché précédemment, le préjudice subi est cependant couvert à suffisance par l'allocation de l'indemnité compensatoire de préavis.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a retenu que le salarié n'a pas établi avoir subi un préjudice supplémentaire en relation avec le licenciement et en ce qu'il l'a débouté de sa demande.

Eu égard à l'ancienneté du salarié et aux circonstances du licenciement, la Cour fixe le préjudice moral subi par le salarié, ex aequo et bono, au montant de 5.000 euros. Il y a partant lieu, par réformation, de ramener la condamnation audit montant.

#### Quant aux indemnités de procédure

La demande du salarié relative à l'instance d'appel est à déclarer fondée à concurrence du montant de 1.000 euros, alors qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais qu'il a dû exposer pour se défendre contre un appel injustifié. De même, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il lui a alloué une indemnité de procédure de 300 euros pour la première instance.

L'employeur n'ayant, eu égard à l'issue du litige, pas justifié en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais exposés et non compris dans les dépens, est à débouter de sa demande. Pour les mêmes raisons, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il l'a débouté de sa demande.

### **PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel principal en la forme,

reçoit l'appel incident, en ce qu'il vise l'indemnisation du préjudice matériel,

le déclare irrecevable pour le surplus,

dit l'appel principal partiellement fondé,

dit l'appel incident non fondé,

dit la demande en indemnisation du préjudice moral fondée à concurrence de 5.000 euros,

partant ramène la condamnation afférente au montant de 5.000 euros,

confirme pour le surplus le jugement entrepris,

condamne PERSONNE1.), faisant le commerce sous la dénomination « SOCIETE1.) » à payer à PERSONNE2.) le montant de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

déboute PERSONNE1.), faisant le commerce sous la dénomination « SOCIETE1.) » de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

condamne PERSONNE1.), faisant le commerce sous la dénomination « SOCIETE1.) » aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître AVOCAT2.), sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par MAGISTRAT1.), premier conseiller, président, en présence du greffier assumé GREFFIER1.).