Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-sept novembre deux mille onze.

Numéro 37282 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Charles NEU, premier conseiller,
Ria LUTZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Véronique REYTER, en remplacement de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette, du 23 mars 2011,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître François COLLOT, 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 Jean TONNAR, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 27 septembre 2011.

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

Par requête du 7 mai 2010, B réclama à son ancien employeur la société à responsabilité limitée A, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants indemnitaires plus amplement détaillés dans la prédite requête.

Engagé par A en qualité de peintre à compter du 26 mai 2008, B fut licencié avec effet immédiat le 27 août 2009 pour avoir bu de l'alcool sur un chantier à 9 heures du matin.

Le salarié contesta tant la précision que la réalité et le sérieux du motif invoqué.

Un jugement du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette du 3 mars 2011 a dit l'offre de preuve irrecevable, dit que le licenciement avec effet immédiat du 27 août 2009 est abusif, dit la demande fondée à concurrence de 4.038,62 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et de 200 € en réparation du préjudice moral, partant, condamné la s.à r.l. A à payer à B le montant de 4.238,62 € avec les intérêts légaux, pour le surplus, dit la demande non fondée.

Pour ce faire, le tribunal du travail a considéré que les motifs libellés par l'employeur ne répondaient pas au critère de précision requis par la loi et la jurisprudence et a rejeté l'offre de preuve formulée par l'employeur aux fins d'établir la réalité du motif invoqué pour être tout aussi imprécise.

Par acte de l'huissier de justice Véronique REYTER du 23 mars 2011, la société A releva régulièrement appel du prédit jugement.

La société appelante demande à la Cour de constater, par réformation, que le licenciement est régulier et justifié partant de débouter le salarié de l'ensemble de ses demandes et à titre subsidiaire elle offre de prouver par témoins les faits suivants :

« Monsieur B a été surpris en date du 27 août 2009 entrain de consommer des boissons alcooliques sur le chantier D, à savoir de la bière, et ce à 9 heures du matin, par Monsieur C.
Il était formellement interdit par la société A de consommer la moindre goutte d'alcool durant l'exécution de la prestation de travail par les salariés, tant au sein de l'entreprise que sur les chantiers sur lesquels ils étaient affectés. »

Pour la société appelante le libellé du motif du licenciement serait suffisamment précis ; finalement, la Convention Collective du Travail pour le métier de peintre à laquelle est soumise la société A prévoirait en son article 5.3 que « la consommation de boissons alcooliques sur le lieu de travail est une cause de licenciement avec effet immédiat », de sorte que le licenciement du salarié, le motif une fois prouvé, devrait être déclaré justifié.

L'intimé, au contraire, conclut à la confirmation pure et simple du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré son licenciement sans préavis abusif.

Il relève appel incident des décisions l'ayant débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel subi, quant au montant du préjudice moral alloué et quant à la demande rejetée relative aux 4 jours de congé non pris pendant le préavis.

Il demande à la Cour de fixer la période de référence pour le calcul du préjudice matériel à 6 mois et par conséquent de lui allouer le montant réclamé de 7.534,25 euros et celui de 3.000 euros pour le préjudice moral subi.

La société appelante demande de déclarer l'appel incident non fondé respectivement et le cas échéant de confirmer le jugement entrepris relativement aux montants alloués en première instance.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Quant à la précision de la lettre de licenciement, la Cour relève que la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié ***et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.***

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions de l'article L.124-10.(1) du code du travail, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, l'appréciation de la gravité de la faute commise par le salarié relevant du pouvoir discrétionnaire des juges, même si conme en l'espèce la Convention Collective pour le métier de peintre considère la consommation d'alcool comme constituant une faute grave.

La Cour tient à rappeler que si la situation idéale voudrait que l'alcool soit totalement exclu du monde du travail principalement pour des raisons de sécurité

des travailleurs et des tierces personnes ainsi que pour des raisons d'efficience au travail, force est cependant de retenir que la consommation d'alcool sur le lieu de travail ne constitue une faute grave que dans certaines circonstances données appréciées au cas par cas par les juridictions.

Eu égard à ces principes, il ne suffit partant pas de reprocher, comme le fait la société appelante, au salarié une consommation d'alcool pendant les heures de service sans les moindres détails quant à la fréquence de cette consommation et aux quantités consommées ainsi et surtout quant aux conséquences sur le travail presté par le salarié et le risque qu'il a fait courir au client de l'employeur ou au autres salariés présents.

En effet, ce sont justement ces circonstances qui permettent aux juridictions d'apprécier la gravité du fait en lui-même, car une consommation unique et isolée d'une bouteille de bière sur une année de service ne saurait rendre immédiatement et définitivement impossible la continuation des relations contractuelles, surtout si comme dans le cas d'espèce la faute commise par le salarié n'a entraîné aucun dommage pour l'employeur, ses clients respectivement les autres salariés.

Il en aurait été autrement par exemple si le salarié avait conduit le véhicule de l'employeur en état d'ivresse et avait provoqué un accident de la circulation avec endommagement du véhicule.

Il suit des considérations qui précèdent que c'est à bon droit que le tribunal du travail a déclaré le licenciement pour faute grave intervenu le 27 août 2009 abusif, faute de précision de la motivation, et rejeté l'offre de preuve formulée par la société employeuse comme étant tout aussi imprécise.

Le jugement doit partant être confirmé sur ce point.

Quant aux montants alloués en première instance, la Cour retient que le tribunal du travail a fait une appréciation correcte et saine de la situation tant matérielle que financière du salarié suite à son licenciement abusif et a, de façon adéquate, fixé la période de référence à 2 mois pour finalement, compte tenu de l'indemnité de préavis de 2 mois touchée par lui, considérer que ce dernier, qui n'avait pas prouvé avoir fait des efforts pour trouver un nouvel emploi, n'avait subi aucun dommage matériel ; les premiers juges ont encore à bon droit fixé, compte tenu des circonstances de la présente affaire et précisément de la très courte durée des relations de travail, le préjudice moral subi par B à la somme de 200 euros.

Le jugement doit également être confirmé sur ces points.

Finalement, par adoption des motifs retenus par le tribunal du travail, sa décision est à confirmer en ce qu'il a décidé que la demande en paiement de 4 jours de congé non pris pour la période de préavis n'était pas fondée dès lors que les relations contractuelles ont cessé avec la résiliation immédiate et que depuis cette date aucune créance relative à du congé légal non pris n'a plus pu naître dans le chef du salarié ni aucun droit à une indemnité devant tenir lieu.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais non compris dans les dépens, les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile sont à rejeter.

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 et en déboute ;

Partant **confirme** le jugement rendu par le tribunal du travail le 3 mars 2011 ;

Rejette les demandes des deux parties basées dur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

Condamne la société à responsabilité limitée A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Jean TONNAR qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.