Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-et-un mai deux mille quinze.

Numéro 41177 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Martine LISÉ du 18 décembre 2013,

comparant par Maître Luc JEITZ, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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

intimée aux fins du susdit exploit LISÉ,

comparant par Maître Yamina NOURA, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 3 mars 2015.

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

Par requête du 23 août 2012, A réclama à son ancien employeur, la société à responsabilité limitée B, suite à son licenciement avec effet immédiat du 5 avril 2012, sinon de son licenciement avec préavis intervenu le 9 mars 2012, les montants indemnitaires plus amplement repris dans la susdite requête, ainsi que des heures supplémentaires prestées pendant la période d'engagement, d'un montant de 6.268,20 euros.

Au service de l'employeur depuis le 1er novembre 2011 en qualité de serveuse et pour une durée journalière de 4 heures de travail, soit 20 heures par semaine, pour une rémunération mensuelle brute de 905,95 euros par mois, A fut une première fois licenciée avec préavis le 9 mars 2012 et ensuite avec effet immédiat le 5 avril 2012, pour avoir été absente de son lieu de travail sans justificatifs à partir du 30 mars 2012.

La salariée soutint que les motifs du licenciement avec effet immédiat sont fallacieux, dès lors que le gérant C lui a donné son accord de partir en congé à partir du 30 mars 2012 jusqu'à la fin de son préavis et qu'il a refusé de mettre cet accord par écrit, affirmant qu'elle pouvait avoir confiance en son honnêteté.

Elle précisa finalement avoir fait un grand nombre d'heures supplémentaires, soit 399 heures sur la période de novembre 2011 à mars 2012, de sorte qu'elle réclama le paiement de ces heures supplémentaires avec une majoration de 50%, conformément aux dispositions des articles L.123-5 alinéa 4 et L.211-27 du code du travail. Elle versa à l'appui de ses revendications, d'une part son agenda personnel et, d'autre part, trois attestations judiciaires.

L'employeur contesta tant le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat, partant d'avoir donné à A son accord pour la dispenser de travailler à partir du mois de mars 2012, que la prestation des heures supplémentaires et son accord à cet égard.

L'employeur sollicita encore le rejet des attestations testimoniales versées par la salariée pour ne pas être conformes aux exigences légales et pour émaner de personnes peu crédibles.

Par jugement du 7 novembre 2013, le tribunal du travail s'est déclaré compétent pour connaître des demandes; a donné acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG qu'il n'a pas de revendications sur base de l'article L.521-4 du Code du travail;a dit que le licenciement avec effet immédiat de A intervenu le 5 avril 2012 est justifié et légitime et régulier en la forme; a dit que le licenciement avec préavis de A intervenu le 9 mars 2012 est justifié et régulier en la forme; a dit non fondée la demande de A tendant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, ainsi qu'à l'obtention de dommages-intérêts pour préjudice et moral et pour irrégularité formelle du licenciement; en a partant débouté; a dit non fondée la demande de A en paiement d'heures supplémentaires; en a partant débouté.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a analysé dans un premier temps la régularité du licenciement avec effet immédiat, qui a définitivement mis fin aux relations de travail et a constaté que la salariée n'avait pas rapporté la preuve de l'accord de l'employeur pour sa dispense de travail, de sorte que son absence était injustifiée et de nature à justifier un licenciement sans préavis, il a ensuite relevé qu'elle n'avait ni demandé les motifs du licenciement avec préavis, ni rapporté en conséquence le caractère abusif de ce dernier, de sorte qu'il a décidé que les deux licenciements étaient réguliers et les demandes de A non fondées.

Concernant les heures supplémentaires, il a analysé la régularité des attestations judiciaires et a ensuite décidé que la salariée n'avait pas rapporté la preuve d'avoir presté les heures supplémentaires réclamées.

A a régulièrement relevé appel du susdit jugement par acte d'huissier du 18 décembre 2013.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et de dire que le licenciement pour soi-disant faute grave du 5 avril 2012 est abusif, de condamner la partie intimée à payer à la partie demanderesse la somme de 1.811,90 € au titre d'indemnité de préavis avec les intérêts légaux du jour de la demande en justice du 23 août 2012 jusqu'à solde, de condamner la partie intimée à payer à la partie appelante la somme de 20.000 € au titre de dommage matériel avec les intérêts légaux du jour de la demande en justice du 23 août 2012 jusqu'à solde, de condamner la partie défenderesse à payer à la partie appelante la somme de 10.000 € au titre de dommage moral avec les intérêts légaux du jour de la demande en justice du 23 août 2012 jusqu'à solde, de condamner la partie défenderesse à payer à la partie appelante la somme de 6.268,20 € au titre des heures supplémentaires prestées par A sur la période de novembre 2011 à mars 2012, ce montant avec les intérêts légaux du jour de la demande en justice du 23 août 2012 jusqu'à solde, de voir décharger la partie appelante de toutes les condamnations prononcées contre elle.

Elle réitère les mêmes arguments et moyens qu'en première instance.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement déféré par adoption de ses motifs.

La Cour renvoie concernant les faits et circonstances de la présente affaire à la relation correcte et exhaustive faite par les juges de première instance pour la faire sienne dans son intégralité.

L'appelante n'ayant pas querellé le jugement déféré en ce qu'il a déclaré son licenciement avec préavis intervenu le 9 mars 2012 abusif, seules la régularité et la légitimité du licenciement prononcé avec effet immédiat le 5 avril 2012 restent litigieux entre parties.

Quant à la nature du licenciement avec effet immédiat.

L'appelante fait tout d'abord grief à la juridiction du travail d'avoir, au motif que le contenu de l'attestation testimoniale versée par elle est contraire à ses allégations, ainsi qu'aux faits offerts en preuve, déclaré le licenciement avec effet immédiat abusif.

L'appelante qui a été licenciée une première fois avec préavis le 9 mars 2012, a fait l'objet en date du 5 avril 2012, soit pendant la période de préavis, d'un deuxième licenciement avec effet immédiat, au motif qu'elle ne s'est plus présentée à son lieu de travail depuis le 30 mars 2012, partant depuis trois jours ouvrables, sans motif, sans en informer son employeur, ni lui donner de ses nouvelles.

Elle maintient en instance d'appel et offre en preuve par témoin que l'employeur, en la personne du gérant C, l'a autorisée à partir en congé à partir du 30 mars 2012 jusqu'à la fin de son préavis, dès lors qu'il l'a dispensée de prester le préavis restant.

Or, à l'instar du tribunal du travail, la Cour relève que le témoin D, ayant rédigé l'attestation testimoniale soumise à l'appréciation des juridictions du travail atteste que *« .. Pendant le mois d'avril 2012, Monsieur (illisible) E l'a obligée à partir en congés sans lui avoir donné la feuille de congé ; moi-même je l'ai entendu dire que c'était suffisant un accord verbal … et au moment que Mlle Giovanna réclamait la feuille de congés Mr. E répondit que c'était lui donner les congés et il fallait pas plus… »*

C'est tout d'abord par une application correcte de l'article 405 du NCPC que le tribunal du travail a décidé que le susdit témoin n'était pas incapable de témoigner du seul fait qu'il est également en litige avec l'employeur ; c'est encore à bon droit qu'il a constaté que l'attestation ne répond pas aux exigences de l'article 402 du NCPC, mais qu'en l'absence de sanction légale prévue dans cette hypothèse, il

appartient au juge d'apprécier si l'attestation litigieuse présente les garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

C'est finalement à bon escient qu'il a retenu que les termes de l'attestation sont contredits par la version des faits avancée par la salariée.

La Cour relève en effet que non seulement la personne qui était censée la dispenser de travailler au sein de la société employeuse à partir du 30 mars 2012 diffère dans l'attestation de celle indiquée par la salariée, mais qu'en plus le témoin situe de façon vague la date de l'autorisation patronale « pendant le mois d'avril 2012 », alors qu'il est constant et reconnu par la salariée elle-même, qu'elle ne s'est plus présentée à son lieu de travail à partir du 30 mars 2012, de sorte qu'il est impossible qu'elle ait obtenu l'accord de l'employeur à l'époque indiquée par le témoin.

Il suit des considérations qui précèdent que c'est à bon droit que le tribunal du travail a décidé que l'attestation versée en cause ne présente pas les garanties requises lui permettant d'entraîner sa conviction et l'a rejetée, pour décider que la salariée restait en défaut de prouver le bien-fondé de la cause de justification de son absence.

Le jugement est partant à confirmer par adoption de ses motifs en ce qu'il a déclaré le licenciement avec effet immédiat abusif et en ce qu'il a débouté la salariée de ses demandes indemnitaires.

La demande en paiement d'heures supplémentaires.

L'appelante fait ensuite grief à la décision entreprise de l'avoir déboutée de la susdite demande au motif que les trois attestations judiciaires versées par elle sont tellement imprécises qu'elles ne permettent pas au tribunal d'apprécier la réalité des heures supplémentaires prestées et de les quantifier.

La salariée qui était engagée à mi-temps par la société B, maintient avoir, de l'accord de l'employeur, presté un grand nombre d'heures supplémentaires, à savoir 399 heures, entre le mois de novembre 2011 et le mois de mars 2012.

Elle verse à l'appui de ses allégations comme élément de preuve son agenda personnel, ainsi que trois attestations testimoniales, afin d'établir la réalité des heures supplémentaires prétendument prestées.

L'intimée conteste comme en première instance, tant la réalité des heures supplémentaires prestées par la salariée, que leur quantum, ainsi que son accord à la prestation des heures supplémentaires litigieuses.

C’est de façon correcte que le tribunal a écarté l’agenda personnel de la salarié comme élément de preuve, dans la mesure où il s’agit d’une pièce unilatérale non signée par l’employeur.

Si c’est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé le principe jurisprudentiel selon lequel *« … il est généralement admis qu’il appartient au salarié, qui réclame à l’employeur le salaire correspondant à des heures supplémentaires, d’établir non seulement qu’il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais qu’il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail avec l’accord de l’employeur pour cet accomplissement »*, encore faut-il que le salarié indique, en présence des contestations de l’employeur sur le nombre des heures prestées, avec précision non seulement le nombre d’heures prestées en sus de son horaire normal de travail, mais encore la date à laquelle il les a prestées, ainsi que les circonstances ayant occasionné la prestation des heures supplémentaires revendiquées.

Le fait de situer la prestation des heures supplémentaires dans un laps de temps de plusieurs mois, comme le fait la salariée, n’est pas suffisant à cet égard, dans la mesure où cette imprécision entraînent des attestations tout aussi vagues, empêchant la Cour de vérifier la réalité et le nombre exact des heures prestées.

C’est partant à bon droit que le tribunal a décidé que la salariée était restée en défaut d’établir la réalité et le nombre des heures supplémentaires alléguées. Le jugement est encore à confirmer sur ce point bien que pour d’autres motifs.

Il est partant superfétatoire d’analyser la validité des trois attestations testimoniales versées en cause par la salariée.

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 la demande afférente de A est à rejeter.

La société B n’ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens, sa demande basée sur l’article 240 du NCPC est 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 l'appel recevable,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

rejette les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne A aux frais et dépens de l'instance.