

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trois décembre deux mille quinze.

Numéro 40680 du rôle

Présents:

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-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg du 3 décembre 2013,

comparant par Maître Patrick WEINACHT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

**la société anonyme B S.A.**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit LISÉ,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 22 septembre 2015.

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

---

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Luxembourg le 16 août 2012 A a réclamé à son ancien employeur, la société B SA, suite à son licenciement avec effet immédiat qu'il qualifia d'abusif, les montants plus amplement détaillés dans la prédite requête.

Le salarié conclut à une irrégularité formelle du licenciement au sens de l'article L.124-12(3) du code du travail.

Il fit exposer avoir été engagé par la société B le 24 juin 2011 en tant que chef de salle et avoir été licencié oralement par son employeur en date du 5 juin 2012, plus spécialement par le fait que ce dernier lui a demandé de remettre les clefs du restaurant et de partir, l'empêchant ainsi de travailler, ce qui fut formellement contesté par la société B.

Cette dernière soutint avoir remis la lettre de licenciement du salarié à la poste et lui avoir ensuite demandé de partir, sans cependant l'avoir licencié oralement.

La société B reprocha à son salarié :

- d'avoir physiquement et verbalement agressé ses collègues de travail,
- d'avoir arrêté de travailler et de s'être mis à lire le journal lorsque l'administrateur de la société et la responsable du restaurant avaient quitté le restaurant,
- d'avoir traité ses collègues de travail comme des esclaves en les humiliant, les insultant et dénigrant régulièrement devant les clients,
- d'avoir contraint les autres salariés à prêter des heures supplémentaires tout en leur interdisant de les noter sur leurs fiches de présence,
- d'avoir pris ces fiches de présence pour en vérifier et manipuler les indications y faites par les autres salariés.

Le salarié contesta tant la précision que la réalité et le sérieux des motifs gisant à la base de son licenciement.

Il soutint encore que l'employeur, qui a eu connaissance des faits en date du 18 mai 2012, aurait dû le mettre à pied ce jour-là et, comme l'employeur ne l'aurait pas fait, il aurait implicitement reconnu que ces fautes étaient inexistantes, respectivement qu'elles ne justifiaient pas son licenciement avec effet immédiat.

Par un jugement rendu contradictoirement le 22 octobre 2013 le tribunal du travail a déclaré la demande du salarié en paiement d'heures supplémentaires non fondée et l'a rejetée, il a ensuite et, avant tout autre progrès en cause, admis la société B à son offre de preuve par témoins aux fins d'établir la réalité des motifs allégués.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a décidé qu'avant d'analyser l'irrégularité formelle du licenciement, il était tenu au préalable de vérifier le caractère abusif du licenciement. Il a ensuite constaté que le salarié n'avait pas rapporté la preuve d'un congédiement oral, que le motif libellé sub) 4 n'avait pas été suffisamment précisé, de sorte qu'il l'a écarté, pour ensuite admettre l'employeur à prouver la réalité des autres motifs.

A a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 3 décembre 2013.

L'appelant demande de déclarer son appel fondé et d'infirmier le jugement entrepris en disant que le licenciement oral intervenu avec effet immédiat le 5 juin 2012 à 14h45 est abusif, et de condamner l'employeur à lui payer la somme de 15.642,25 euros avec les intérêts tels que de droit, ainsi que de le condamner au paiement des heures supplémentaires prestées par lui pendant les mois de juillet à mai 2012, d'un montant de 4.716,96 euros.

L'appelant semble avoir erronément demandé dans le dispositif de l'acte d'appel à voir déclarer non fondée la demande en dommages-intérêts, en indemnité compensatoire de préavis et en paiement de son indemnité de départ, alors que dans le corps de son appel il réclame des dommages et intérêts.

Il fait grief au tribunal du travail d'avoir décidé qu'il n'a pas rapporté la preuve d'avoir été oralement licencié le 5 juin 2012, dès lors qu'il a dû rendre les clefs du restaurant ce jour-là, alors qu'en sa qualité de chef de salle, il était obligé d'ouvrir et de fermer la porte du restaurant, de sorte que lui retirer les clefs du restaurant équivaldrait à un licenciement, que l'employeur lui aurait dit « tu me rends les clefs et tu dégages » et que l'employeur n'a posté le courrier de licenciement qu'après lui avoir dit de partir.

Il reproche ensuite au tribunal du travail d'avoir rejeté sa demande en paiement d'heures supplémentaires, alors cependant qu'en sa qualité de chef de salle il devait être le premier à ouvrir le restaurant et le dernier à le fermer et que dans le secteur de la restauration, les heures supplémentaires seraient monnaie courante, de sorte que les fiches de présence qu'il devait préparer reflètent la réalité des heures supplémentaires prestées par lui.

L'intimée conclut à l'irrecevabilité de l'appel de la décision relative au licenciement oral, dès lors que dans son dispositif du jugement, le tribunal du travail n'a pas tranché une partie du principal, mais s'est contenté d'ordonner une enquête.

A titre subsidiaire, elle conteste tout licenciement oral et soutient toujours que le salarié n'aurait pas rapporté la preuve d'un tel licenciement oral.

Elle conteste les montants réclamés par le salarié, respectivement elle demande le renvoi de l'affaire sur ces points devant les premiers juges pour préserver le principe du double degré de juridiction.

Concernant les heures supplémentaires, elle maintient ses contestations concernant la prestation d'heures supplémentaires avec son autorisation ; elle conteste que le salarié ait rapporté cette preuve, de sorte qu'elle conclut à la confirmation du jugement sur ce point.

L'intimée formule encore une offre de preuve par témoins aux fins d'établir les faits relatifs à la remise des clefs.

L'appelant, au contraire, prétend que le tribunal, en rejetant son moyen tenant au licenciement oral, a toisé une partie du principal, de sorte que son appel serait recevable.

Il maintient ensuite avoir fait l'objet d'un licenciement oral, ce qui résulterait de l'écrit de l'employeur qui y reconnaît lui avoir demandé de remettre les clefs du restaurant, donc de son lieu de travail.

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

#### - **Recevabilité de l'appel**

Aux termes des articles 579, 580 et 355 du NCPC, les jugements qui tranchent dans leur dispositif une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction ou une mesure provisoire peuvent être immédiatement frappés d'appel, comme les jugements qui tranchent tout le principal. Il en est de même lorsque le jugement qui statue sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident met fin à l'instance. Les autres jugements et notamment ceux qui ordonnent ou refusent d'ordonner une mesure d'instruction, ne peuvent être frappés d'appel indépendamment des jugements sur le fond, que dans les cas spécifiés par la loi.

Le principal s'entend des prétentions respectives des parties qui fixent l'objet du litige ; il s'en suit qu'en cas de pluralité de demandes, seules les dispositions du jugement tranchant une partie du principal d'une demande et ordonnant pour le surplus une mesure d'instruction quant à cette même demande ou à ce même chef de demande (si la demande comprend plusieurs chefs indépendants) revêtent le

caractère d'un jugement mixte susceptible d'appel immédiat au sens des dispositions précitées, les autres dispositions ayant soit le caractère d'un jugement sur le fond, soit celui d'un jugement purement avant dire droit, avec les conséquences qui en découlent quant à la recevabilité de l'appel.

En l'espèce, l'appel de A porte sur deux demandes distinctes, dont l'une tend au paiement d'heures supplémentaires et dont l'autre tend à voir déclarer le licenciement avec effet immédiat intervenu le 5 juin 2012 abusif, avec les conséquences indemnitaires qui en découlent.

Par son jugement du 22 octobre 2013, le tribunal du travail a tranché une partie du principal, mais seulement dans l'une des deux demandes, en ce qu'il a déclaré la demande en paiement d'heures supplémentaires non fondée.

En revanche, en ce qui concerne le licenciement avec effet immédiat, le tribunal du travail n'a pas tranché une partie du principal, dès lors qu'il a seulement, dans son dispositif, ordonné des enquêtes tendant à établir la réalité des faits invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement.

Il résulte de ce qui précède, que l'appel du salarié est recevable pour autant qu'il porte sur la demande en paiement d'heures supplémentaires et qu'il est irrecevable pour le surplus comme étant prématuré.

### **Demande en paiement d'heures supplémentaires.**

L'appelant fait grief au tribunal du travail d'avoir déclaré sa demande en paiement d'heures supplémentaires d'un montant de 4.716,96 euros non fondée, au motif qu'il n'en aurait pas rapporté la preuve, alors cependant qu'il a versé en première instance et à l'appui de sa demande, des fiches mettant en compte la prestations de telles heures.

Il expose avoir été chef de salle et avoir en cette qualité eu les tâches de fermer journallement le restaurant, ainsi que de « faire la caisse » chaque soir ; qu'il était également chargé d'établir chaque jour un relevé des dates d'arrivée et de départ du personnel, en ce compris sa propre personne ; que dans le milieu de la restauration, les salariés sont obligés de prêter des heures supplémentaires; qu'il suit des considérations précédentes, qu'il faisait forcément et nécessairement des heures supplémentaires.

L'intimée réitère ses contestations et précise ne pas avoir demandé à son salarié d'effectuer des heures supplémentaires.

Par adoption des motifs de la juridiction du travail, le jugement est à confirmer en ce qu'il a correctement retenu, d'une part, que la charge de la preuve des heures supplémentaires prestées et contestées incombe au salarié, d'autre part, que cette preuve doit encore porter sur l'accord de l'employeur pour l'accomplissement des heures litigieuses prestées et finalement, que les fiches versées par le salarié à l'appui de ses revendications n'ont aucune valeur probante, dès lors qu'elles ont été établies et signées par lui, en vertu du principe que nul ne saurait se constituer des preuves à soi-même.

Dans la mesure où la partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, la demande afférente de la salariée est à rejeter.

Au vu de l'issue positive du présent litige pour l'employeur, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 euros.

#### **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 principal irrecevable pour autant qu'il porte sur le licenciement avec effet immédiat du 5 juin 2012,

le déclare recevable pour le surplus,

dit l'appel principal portant sur les heures supplémentaires non fondé,

confirme le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré non fondée la demande du salarié en paiement d'heures supplémentaires,

rejette la demande de la salariée basée sur l'article 240 du NCPC,

condamne A à payer à la société B SA une indemnité de procédure de 1.000 euros,

condamne A aux frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de maître Christian JUNGERS qui la demande affirmant en voir fait l'avance.