

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 89/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-deux juin deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2021-00131 du rôle

Composition:

Anne-Françoise GREMLING, conseiller, président,
Caroline ENGEL, conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Josiane GLODEN
d'Esch-sur-Alzette du 15 janvier 2021,

comparant par Maître Hanan GANA-MOUDACHE, avocat à la Cour,
demeurant à Differdange,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son
siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérant(s)
actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GLODEN,

comparant par Maître Robert LOOS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 31 janvier 2023.

PERSONNE1.), ci-après PERSONNE1.), a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), faisant le commerce sous la dénomination « SOCIETE2.) (*Luxembourg*) », ci-après la société SOCIETE1.), suivant contrat de travail du 31 août 2012, en qualité de « *technico-commercial* ».

Lors des élections sociales du mois de mars 2019, il a été élu délégué du personnel suppléant.

Le 7 juillet 2020, la société SOCIETE1.) a procédé à la mise à pied d'PERSONNE1.), par courrier recommandé, libellé comme suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg du 21 août 2020, la société SOCIETE1.) a fait convoquer PERSONNE1.) devant le tribunal du travail pour s'y entendre dire que, pour les motifs invoqués dans la lettre de mise à pied, le contrat de travail conclu entre parties le 31 août 2012 était résolu avec effet rétroactif au 7 juillet 2020.

Pour le cas où il serait accordé à PERSONNE1.) le maintien de son salaire au-delà du troisième mois qui suit sa mise à pied, la société SOCIETE1.) a sollicité la condamnation de ce dernier au remboursement des montants qui lui auraient été payés de ce chef, outre les intérêts légaux.

Elle a finalement réclamé une indemnité de procédure d'un montant de 2.500 euros et a conclu à la condamnation d'PERSONNE1.) aux frais et dépens.

A l'appui de sa demande, la société SOCIETE1.) a soutenu que la réalité et la gravité des faits reprochés à PERSONNE1.) résultaient des pièces versées au dossier.

A titre subsidiaire, elle a formulé une offre de preuve par témoins.

Faisant valoir que le droit de l'Union européenne était applicable pour déterminer la compétence territoriale, ce en vertu des « *nombreux éléments d'extranéité* » caractérisant la relation de travail en cause, PERSONNE1.) a conclu à l'incompétence territoriale du tribunal du travail de Luxembourg pour connaître du litige.

Il a soutenu que, dans la mesure où il était domicilié à ADRESSE1.), le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette était compétent, ce en application de l'article 22 paragraphe 1 du règlement Bruxelles I bis, aux termes duquel, si l'action judiciaire est dirigée contre le salarié, l'action de l'employeur ne peut être portée que devant les tribunaux de l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur a son domicile.

Pour autant que de besoin, PERSONNE1.) a demandé au tribunal de poser les questions préjudicielles suivantes à la Cour de Justice de l'Union Européenne :

- 1) *Le règlement n° 1215/2012 doit-il être interprété en ce sens que l'employeur qui est actif professionnellement dans plusieurs Etats membres de l'Union européenne et qui mentionne un fait litigieux s'étant produit dans un autre Etat membre de l'Union européenne dans son acte introductif d'instance peut-il être exclu du champ d'application dudit règlement, droit primaire de l'Union ?*
- 2) *L'article 22 paragraphe 1 du règlement n° 1215/2012 doit-il être interprété en ce sens que l'employeur qui est actif professionnellement dans un Etat de l'Union européenne et qui mentionne un fait s'étant produit dans un autre Etat membre de l'Union européenne dans son acte introductif d'instance, dans le cas où les deux parties se trouvent dans le même Etat membre de l'Union européenne a-t-il le choix de porter son action contre le travailleur devant les juridictions de l'Etat membre sur le territoire duquel la société a son siège social ou doit-il porter son action devant les juridictions de l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur a son domicile ?*

Quant au fond, PERSONNE1.) a fait valoir que la mise à pied prononcée à son encontre était abusive pour être intervenue au cours d'une période de maladie. Il a offert en preuve avoir dûment informé son employeur de son incapacité de travail.

Il a ensuite affirmé que la société SOCIETE1.) n'avait pas énoncé les motifs de la mise à pied avec la précision requise dans la lettre datée du 7 juillet 2020.

Il a, en outre, contesté la matérialité et la gravité des fautes qui lui étaient reprochées dans la lettre de mise à pied et a soutenu que le délai d'un mois pour invoquer un fait à la base d'une mise à pied, prévu à l'article L.415-10 (4) du Code du travail, n'avait pas été respecté quant aux motifs énoncés sous les points 6 et 7 de ladite lettre.

Par jugement du 1^{er} décembre 2020, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, s'est déclaré compétent *ratione loci* pour connaître de la demande de la société SOCIETE1.), a déclaré la demande régulière en la forme, a déclaré valable la mise à pied prononcée à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier du 7 juillet 2020, a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail conclu entre parties, a réservé les autres demandes et a refixé l'affaire pour continuation des débats.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a d'abord considéré que le fait pour le salarié d'avoir introduit des demandes devant le Président du tribunal du travail de Luxembourg en vue du maintien de son salaire ainsi que de l'obtention des indemnités de chômage complet, ne valait pas acceptation de la compétence territoriale dudit tribunal, saisi du fond du litige par l'employeur.

Le tribunal a ensuite dit que le litige qui lui était soumis ne comportait aucune incidence en termes de droit communautaire, de sorte que la question d'un renvoi préjudiciel devant la Cour de justice de l'Union européenne ne se posait pas.

Les deux parties au litige étant domiciliées au Grand-Duché de Luxembourg, la juridiction du premier degré a fait application de l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile et a retenu que le tribunal du travail de Luxembourg était compétent pour connaître du litige, le contrat de travail prévoyant que « *le salarié exercera en principe son activité au siège de la société à la commune où se trouve ce siège, sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg* » et le siège social de la société SOCIETE1.) se trouvant à ADRESSE2.), soit dans l'arrondissement judiciaire de Luxembourg.

Quant au fond, le tribunal a dit qu'PERSONNE1.) n'établissait pas que, lors d'une réunion avec PERSONNE2.) et PERSONNE3.), en date du 7 juillet 2020, il avait informé son employeur qu'il était incapable de travailler pour cause de maladie, avant de s'être vu remettre la lettre de mise à pied.

Le moyen tiré d'une violation des dispositions de l'article L.415-10 (4) alinéa 1^{er} du Code du travail a partant été rejeté.

La juridiction de première instance a ensuite dit que, dans la mesure où les derniers faits reprochés au salarié dans la lettre de mise à pied du 7 juillet 2020 dataient du 16 juin 2020, soit de moins d'un mois avant la mise à pied, l'employeur pouvait invoquer des fautes antérieures à l'appui de ceux-ci.

Le tribunal a écarté les points 1 et 3 de la lettre de mise à pied pour défaut de précision, l'employeur n'ayant pas indiqué les circonstances de nature à attribuer aux fautes invoquées le caractère d'un motif grave. Il convient de noter, à cet égard, que l'indication, à la page 14 du jugement entrepris, suivant laquelle le deuxième motif est imprécis, relève d'une erreur matérielle manifeste.

Le sixième reproche a également été qualifié d'imprécis, faute d'indication de date.

La juridiction du premier degré a retenu que les autres reproches avaient été indiqués avec suffisamment de précision par l'employeur.

Elle a ensuite dit que les faits reprochés à PERSONNE1.), pris dans leur ensemble et à les supposer établis, justifiaient la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Elle a ainsi considéré que, « *lorsque le comportement du salarié pendant le congé de maladie révèle que son état de santé ne lui interdisait pas d'accomplir sa prestation de travail, il apparaît que le salarié a fait preuve d'un manque de loyauté à l'égard de l'employeur* ».

Elle a encore retenu que les vols domestiques reprochés au salarié, l'utilisation par ce dernier de son véhicule de fonction à des fins privées sans l'autorisation de l'employeur, ainsi que les refus d'ordre, ayant consisté à entrer à nouveau dans le local dépôt de la société malgré interdiction et à subtiliser à nouveau des compteurs d'eau malgré les remontrances de son employeur, justifiaient la résiliation judiciaire du contrat de travail, même après environ huit années de service.

Concernant la réalité des motifs de la mise à pied, le tribunal a dit que le deuxième reproche énoncé dans la lettre du 7 juillet 2020, tenant au fait que le salarié avait travaillé alors qu'il se trouvait en arrêt de maladie, était établi au vu des pièces versées au dossier.

La juridiction de première instance a également retenu que le reproche relatif à la subtilisation des compteurs d'eau, malgré un avertissement du 8 mai 2020, interdisant au salarié de se rendre au local dépôt, était prouvé par les attestations testimoniales produites par l'employeur et non infirmé par celles versées par le salarié.

Concernant le dernier reproche, le tribunal a considéré que le salarié ne démontrait pas avoir été en droit d'utiliser son véhicule de fonction à des fins privées.

Le tribunal a, dès lors, retenu que la mise à pied était justifiée et a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail.

La demande de l'employeur en remboursement de salaires a été réservée, eu égard au fait que le volet du maintien du salaire n'avait pas encore été toisé en instance d'appel.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 7 décembre 2020, PERSONNE1.) a relevé appel par acte d'huissier du 15 janvier 2021.

L'appelant demande à la Cour de dire, par réformation du jugement entrepris, que le tribunal du travail de Luxembourg était incompétent pour connaître du litige.

A titre subsidiaire, il demande à voir saisir la Cour de justice de l'Union européenne des questions préjudicielles suivantes :

- 1) *Le règlement n° 1215/2012 doit-il être interprété en ce sens que l'employeur qui est actif professionnellement dans plusieurs Etats membres de l'Union européenne et qui mentionne un fait litigieux s'étant produit dans un autre Etat membre de l'Union européenne peut se soustraire au champ d'application dudit règlement, droit primaire de l'Union ?*
- 2) *L'article 22 paragraphe 1 du règlement n° 1215/2012 doit-il être interprété en ce sens que l'employeur dans le cas où les deux parties se trouvent dans le même Etat membre de l'Union européenne a le choix de porter son action contre le travailleur devant le tribunal se situant dans l'arrondissement du lieu du travail du travailleur ou dans l'arrondissement où le travailleur a son domicile ?*

A titre plus subsidiaire, PERSONNE1.) demande à la Cour de constater que la mise à pied lui a été notifiée pendant la période de protection prévue aux articles L.121-6 (3) et 415-10 (4), alinéa 1^{er}, du Code du travail.

A titre encore plus subsidiaire, il relève que, contrairement aux exigences de l'article L.415-10 (4), alinéas 2 et 3, du Code du travail, certains des faits qui lui sont reprochés n'ont pas été invoqués par l'employeur dans le délai d'un mois de leur survenance.

Il soutient encore qu'en tout état de cause, la lettre de mise à pied manque de précision et que le caractère réel et sérieux des reproches qui lui sont faits, laisse d'être établi.

Il fait notamment valoir que la fourniture d'un travail pour son employeur malgré un constat de maladie pour personnes considérées comme à risque ou vulnérables face au Covid-19, ne saurait être qualifiée de faute grave (point 2 de la lettre de mise à pied), que les commerciaux étaient en droit d'emporter les compteurs d'eau des clients après leur remplacement, qu'il ne leur était pas interdit d'entrer dans les locaux de la société (points 4 et 5 de la lettre de mise à pied) et que l'utilisation des voitures de service à des fins privées n'était pas interdite au sein de l'entreprise (points 6 et 7 de la lettre de mise à pied).

Il demande partant à voir débouter la société SOCIETE1.) de sa demande en résiliation du contrat de travail et sollicite sa réintégration avec effet rétroactif au 7 juillet 2020.

Il réclame, par ailleurs, la condamnation de l'intimée à lui payer ses salaires à partir du 1^{er} novembre 2020, qu'il chiffre au montant de 175.980 euros dans ses conclusions du 26 juillet 2022.

Aux termes des mêmes conclusions, il réclame en outre la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 31.425 euros, à titre d'indemnité pour congé non pris, pour les années 2020, 2021 et la période de janvier à juin 2022.

A toutes fins utiles, PERSONNE1.) sollicite la délivrance des pièces suivantes, sur base de l'article 288 du Nouveau Code de procédure civile :

1. *L'offre (...) du 25 novembre 2019 signé entre PERSONNE4.) (Belgique) et l'intimée portant sur l'immeuble Nr NUMERO1.) envoyé par l'adresse courrier [MAIL1.\)](#).*

2. *Contrat signé entre l'intimée et Monsieur PERSONNE4.) (Belgique) suite à l'offre (...) dont l'appelant était en charge et pour lequel la partie appelante se déplaçait régulièrement, portant la référence NUMERO2.).*
3. *L'offre (...) du 16 janvier 2013 signée entre PERSONNE5.) (France) et l'intimée portant sur l'immeuble Nr NUMERO1.).*
4. *Contrat signé entre l'intimée et la copropriété PERSONNE6.), représenté par son syndic, PERSONNE5.) (France), suite à l'offre (...) dont l'appelant était en charge et pour lequel la partie appelante se déplaçait régulièrement, portant la référence (...).*
5. *Les enregistrements SOCIETE3.) du véhicule de société mis à disposition de l'appelant retraçant les déplacements réguliers vers les clients en BELGIQUE entreprises par l'appelant.*
6. *Les enregistrements SOCIETE3.) du véhicule de société mis à disposition de l'appelant retraçant les déplacements réguliers vers les clients en France entreprises par l'appelant.*
7. *Les courriels envoyés par MAIL1.) à PERSONNE4.) (BELGIQUE).*
8. *Les courriels envoyés par MAIL1.) à PERSONNE5.) (FRANCE).*
9. *Enregistrement vidéo montrant Monsieur PERSONNE1.) sur le site de l'intimée à ADRESSE2.) du 3 avril 2020 de 20h32 à 21h32.*

Pour autant que de besoin, l'appelant offre en preuve les faits suivants, par l'audition de treize témoins :

A) Quant au caractère transfrontalier entrant dans le cadre du travail de l'appelant

Depuis son entrée en service en 2012, la partie appelante a régulièrement exécuté des travaux dans plusieurs pays de l'Union européenne. Différents contrats signés entre la partie intimée et des clients à l'étranger, dans lesquels le nom de l'appelant est mentionné en tant que commercial le démontrent clairement.

L'ancien gérant, père de l'actuel gérant, des techniciens, des commerciaux, des salariés, des anciens salariés, peuvent témoigner que les travaux effectués dans différents pays membres de l'Union européenne ont toujours été partie intégrante des tâches à exécuter par la partie appelante.

B) Quant au constat de maladie de l'appelant

La partie appelante était sous la protection contre la mise à pied édictée par l'article L.415-10 (4) alinéa 1^{er} du Code du Travail.

En effet, la partie appelante se trouvait en constat de maladie et ce n'est qu'après avoir eu connaissance du constat de maladie que l'intimée a notifié la lettre de mise à pied avec effet immédiat.

La partie intimée était en connaissance de cause et a immédiatement organisé une rencontre avec Madame PERSONNE7.) pour des raisons de procédure liées au constat de maladie pour personnes considérées comme à risque ou vulnérables face au covid-19.

L'appelant a attendu le retour de Madame PERSONNE7.) de son rendez-vous chez le docteur pour respecter la demande de son employeur.

C) Quant à l'utilisation du véhicule de fonction à titre privé

Depuis l'entrée au service de l'appelant en 2012, le véhicule de fonction a toujours été utilisé pour les besoins privés.

Par ailleurs, tous les véhicules de fonction ont servi tant professionnellement qu'à titre privé sans jamais faire l'objet d'une interdiction de la part de l'intimée.

Ce n'est qu'après que l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA s'est déplacée au siège de l'intimée que la coutume a changé et une location mensuelle a été retenue sur le salaire des salariés, et notamment sur le salaire de l'appelant.

Les différents utilisateurs des véhicules de société peuvent prouver la véracité de cette coutume appliquée pendant des années au sein de l'intimée.

Rappelons-le, qu'après le dépôt d'une attestation testimoniale d'un témoin, salarié de la partie intimée, celui-ci s'est retrouvé devant l'intimée et a reçu un avertissement.

Le témoin en question a déposé une plainte contre la partie intimée à cause des répercussions liées à son attestation testimoniale.

Ensuite, il faut ajouter que depuis 2012, les véhicules de fonction sont équipés d'un système de repérage électronique SkyCom.

Le système sophistiqué montre avec précision où les véhicules de service de trouvent et cela depuis des années.

Les données enregistrées par ce système peuvent faire l'objet d'une visualisation afin de voir précisément que le fait d'utiliser les véhicules en dehors des horaires de travail n'a jamais constitué une quelconque faute au sein de la partie intimée. »

L'appelant réclame finalement une indemnité de procédure de 2.200 euros pour la première instance, une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de l'intimée aux frais et dépens des deux instances.

La société SOCIETE1.) conclut à la nullité, sinon à l'irrecevabilité de l'acte d'appel pour cause de libellé obscur quant à l'ensemble des moyens invoqués par l'appelant.

A titre subsidiaire, elle demande à voir déclarer irrecevables, sinon non fondées la demande en délivrance forcée de pièces, la demande de renvoi préjudiciel ainsi que l'offre de preuve de l'appelant et sollicite la confirmation pure et simple du jugement entrepris.

L'intimée conclut à l'irrecevabilité de la demande en paiement de salaires et d'indemnités pour congés non pris, ces demandes n'ayant pas encore été toisées en première instance et la demande au titre des indemnités de congé constituant, de surcroît, une demande nouvelle en instance d'appel.

A titre subsidiaire, elle fait valoir que lesdites demandes ne sont pas fondées.

Pour autant que de besoin, l'intimée offre en preuve le contenu de la lettre de mise à pied ainsi que les faits suivants, par l'audition de témoins :

L'intimée conclut à l'irrecevabilité de la demande de l'appelant en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance, au motif que cette demande n'a pas encore été toisée par le tribunal du travail. A titre subsidiaire, elle sollicite le rejet de la demande.

Elle s'oppose à la demande de l'appelant en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et réclame, à son tour, une indemnité de

procédure de 7.500 euros pour l'instance d'appel, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sinon des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Elle conclut finalement à la condamnation d'PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

Quant à la recevabilité de l'appel

La société SOCIETE1.) conclut à l'irrecevabilité de l'acte d'appel pour cause de libellé obscur, en soutenant qu'en raison du manque flagrant de motivation dudit acte, elle a été dans l'impossibilité de préparer utilement sa défense.

Aux termes de l'article 154, paragraphe 1 du Nouveau Code de procédure civile, l'exploit d'assignation doit contenir, à peine de nullité, « *l'objet et un exposé sommaire des moyens* ».

L'article 585 du même Code renvoie au prescrit de l'article 154 pour ce qui concerne l'acte d'appel.

L'absence ou l'insuffisance de motivation de l'acte d'appel au regard des exigences des articles 154 et 585 du Nouveau Code de procédure civile, constitue un vice de forme.

En application de l'article 264, alinéa 2, du même Code, un vice de forme n'entraîne la nullité de l'acte d'appel et partant l'irrecevabilité de l'appel que « *s'il est justifié que l'inobservation de la formalité, même substantielle, aura eu pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse* ».

Dans son acte d'appel, PERSONNE1.) indique les raisons pour lesquelles il considère que le litige présente des éléments d'extranéité, donnant lieu à application du règlement Bruxelles I bis, qui, en son article 22, prévoit que l'action de l'employeur ne peut être portée que devant les juridictions de l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur a son domicile. Il fait grief à la juridiction de première instance d'avoir retenu que le litige n'a aucune incidence en termes de droit communautaire et de ne pas s'être déclaré incompétent *ratione materiae*, en faveur du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié.

Contrairement aux arguments de l'intimée, la Cour considère que l'appelant a suffisamment développé la motivation à la base du moyen d'incompétence soulevé.

L'acte d'appel contient également un exposé sommaire des moyens de l'appelant tirés de la protection contre la mise à pied en cas d'incapacité de travail, de l'ancienneté de plus d'un mois, à la date de la mise à pied, de la plupart des faits qui lui sont reprochés, de l'imprécision de la lettre de mise à pied et du défaut de gravité des faits invoqués par l'employeur.

Le moyen de nullité soulevé par l'intimée est donc à rejeter.

Conformément aux conclusions de la partie intimée, l'appel est cependant irrecevable en ce qu'il tend à voir condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) ses salaires avec effet rétroactif au 1^{er} novembre 2020 ainsi qu'une indemnité de procédure pour la première instance, ces volets du litige n'ayant pas encore été toisés par le tribunal du travail.

Ayant été introduit dans les formes et le délai prévus par la loi, l'appel est recevable pour le surplus.

Quant à la compétence territoriale

L'appelant donne à considérer qu'il a, en partie, effectué son travail à l'étranger - soit en France et en Belgique - et qu'il lui est notamment reproché d'avoir laissé sa fille conduire le véhicule de service en Allemagne. Il estime que le litige présente, dès lors, des « éléments d'extranéité » donnant lieu à l'application du règlement (UE) 1215/2012 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (ci-après le règlement Bruxelles I bis), pour déterminer la juridiction territorialement compétente.

Dans une ordonnance du 3 juin 2021 (C-280/20, ZN c. Generalno konsulstvo na Republika Bulgaria v grad Valensia, PERSONNE8.), ECLI:EU:C:2020:1022, points 30-32 et jurisprudence y citée), la Cour de Justice de l'Union européenne (ci-après la CJUE) a dit qu' en ce qui concerne l'élément d'extranéité « *dont l'existence conditionne l'applicabilité dudit règlement, il y a lieu de relever que le règlement n° 1215/2012, tout en employant, à ses considérants 3 et 26, la notion de « litiges transfrontières », ne contient aucune définition à cet égard », que « l'article 3, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 1896/2006 du Parlement européen et du Conseil, du 12 décembre 2006, instituant une procédure européenne d'injonction de payer (JO 2006, L 399, p. 1), définit la notion équivalente du « litige transfrontalier » comme étant un litige dans lequel au moins une des parties a son domicile ou sa résidence habituelle dans un État membre autre que celui de la juridiction saisie » et que « dans la mesure où ces deux règlements relèvent tous les deux du domaine de la coopération judiciaire dans les*

matières civiles ayant une incidence transfrontière, il convient d'harmoniser l'interprétation des notions équivalentes auxquelles le législateur de l'Union a eu recours dans ceux-ci. »

Etant donné qu'en l'espèce, aucune des parties n'a son domicile, sa résidence habituelle ou son siège dans un Etat membre autre que celui du for et que l'appelant n'allègue, par ailleurs, pas qu'au vu des « *éléments d'extranéité* » dont il fait état, les juridictions d'un autre Etat membre que le Grand-Duché de Luxembourg seraient susceptibles d'être territorialement compétentes, il y a lieu de retenir, à l'instar du tribunal du travail, que le présent litige ne constitue pas un litige transfrontalier.

En l'absence de conflit de compétence entre juridictions relevant d'Etats membres différents, les demandes de l'appelant tendant à ordonner à l'intimée la production de pièces concernant certaines prestations qu'il a effectuées à l'étranger, ainsi que l'offre de preuve relative à la fourniture de telles prestations, sont à rejeter, faute de pertinence.

Le règlement Bruxelles I bis, qui n'a pas pour objet de régler un conflit de compétence interne entre différentes juridictions d'un même Etat membre, n'a, par conséquent, pas vocation à s'appliquer en l'espèce.

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail a retenu que, dans la mesure où le litige ne comporte aucune incidence en termes de droit communautaire, il n'y a pas lieu de saisir la CJUE de questions préjudicielles relatives à l'interprétation dudit règlement.

S'agissant en l'espèce de régler l'aspect national de la compétence territoriale de la juridiction saisie, il y a lieu de se référer à l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile pour déterminer si le tribunal du travail de Luxembourg était territorialement compétent pour connaître du litige.

Aux termes de l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile :

« En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu de travail.

Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal.

Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg.

[...] »

Tel que l'a relevé le tribunal du travail, l'article 1.2. du contrat de travail signé entre parties prévoit que « *le salarié exerce en principe son activité au siège de la société à la commune où se trouve ce siège, sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.* »

Le siège social de la société intimée se trouvant à ADRESSE2.), soit dans l'arrondissement judiciaire de Luxembourg, et à admettre que le salarié y ait effectivement exécuté son travail, le tribunal du travail de Luxembourg était compétent pour connaître du litige, en application de l'article 47, alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure civile.

A supposer même que, contrairement aux indications contenues dans le contrat de travail, le salarié ait effectué son travail sur tout le territoire du Grand-Duché, le tribunal du travail de Luxembourg aurait également été compétent pour connaître du litige, ce en vertu de l'alinéa 3 du même article.

C'est donc à juste titre que le tribunal du travail de Luxembourg a rejeté le moyen d'incompétence territoriale soulevé par PERSONNE1.).

Quant au fond

L'article L.415-10(4) du Code du travail dispose qu'« *en cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L. 121-6, de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.*

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. »

PERSONNE1.) soutient en premier lieu qu'en date du 7 juillet 2020 et avant de se voir remettre la lettre de mise à pied, il avait informé son employeur qu'il était incapable de travailler. En application des dispositions combinées des articles L.415-10 (4) et L.121-6 du Code du travail, l'employeur n'aurait, dès lors, pas été en droit de lui notifier sa mise à pied.

L'appelant offre en preuve qu'il « *se trouvait en constat de maladie* » et que « *ce n'est qu'après [avoir] eu connaissance du constat de maladie que l'intimé a notifié la lettre de mise à pied avec effet immédiat* », que « *la partie intimée était en connaissance de cause et a immédiatement organisé une rencontre avec Madame PERSONNE7.) pour des raisons de procédure liées au constat de maladie pour personnes considérées comme à risque ou vulnérables face au COVID-19* » et que « *l'appelant a attendu le retour de Madame PERSONNE7.) de son rendez-vous chez le docteur pour respecter la demande de son employeur.* »

Force est de constater que l'offre de preuve, en ce qu'elle tend à établir que le salarié avait informé son employeur de son incapacité de travail, manque de précision.

L'appelant omet, en effet, d'indiquer dans son offre de preuve quelle personne il avait informée de son « *constat de maladie* », si celle-ci était qualifiée à recevoir une telle information et quelle était la teneur exacte de l'information donnée.

Le prédit volet de l'offre de preuve est partant à rejeter.

Il ressort, par ailleurs, de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) (pièce 23 de la partie intimée) qu'au cours de la matinée du 7 juillet 2020, celui-ci a travaillé avec PERSONNE1.) et qu'ils ont ensuite assisté tous les deux à la réunion au cours de laquelle l'appelant s'est vu notifier sa mise à pied. Au cours de cette réunion, ce dernier n'aurait pas indiqué être incapable de travailler.

A noter encore que l'affirmation faite par l'appelant dans ses conclusions récapitulatives, suivant laquelle il avait remis un certificat de maladie en relation avec sa vulnérabilité face à la maladie du Covid-19, à la salariée PERSONNE9.), le matin du 7 juillet 2020, est contredite par l'attestation testimoniale de PERSONNE7.) (pièce 22 de la partie intimée), qui déclare qu'un tel certificat, daté au 7 juillet 2020, n'est parvenu à la société employeuse que quelques jours après cette date, par la voie postale.

Il s'ensuit que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a retenu qu'PERSONNE1.) n'établissait pas avoir rempli les conditions pour bénéficier de la protection résultant des articles L.415-10 (4) et L.121-6 du Code du travail au moment de la notification de la mise à pied.

Le tribunal du travail est encore à approuver en ce qu'il a retenu qu'en application de l'article (4), alinéa 3, les faits datant de plus d'un mois au moment de la mise à pied pouvaient être invoqués à l'appui de nouveaux faits.

C'est ensuite à bon droit qu'en analysant la précision de la lettre de mise à pied, la juridiction du premier degré a écarté le premier et le troisième motif, faute pour l'employeur d'avoir indiqué les circonstances de nature à attribuer aux fautes invoquées le caractère d'un motif grave, ainsi que le sixième motif, par rapport auquel l'employeur n'avait pas précisé la date à laquelle il avait pris connaissance du fait litigieux.

C'est également pour de justes motifs que le tribunal a dit que les autres faits étaient énoncés avec la précision requise, l'employeur ayant indiqué « *la nature des fautes que la partie défenderesse aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps ayant entouré les fautes reprochées, ainsi que les circonstances de nature à attribuer aux fautes ainsi commises le caractère d'un motif grave.* »

Concernant le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, la Cour considère, contrairement au tribunal du travail, qu'en l'espèce, la fourniture de certaines prestations au profit de son employeur par le salarié reconnu incapable de travailler, ne saurait constituer une faute dans le chef de ce dernier.

La prestation de travail fournie le 16 juin 2020 n'implique, en effet, pas que le salarié ait cherché à induire en erreur son employeur sur son état de santé en lui remettant des certificats d'incapacité de travail entre le 8 juin et le 5 juillet 2020, ceci d'autant plus qu'il résulte du dossier que lesdits certificats avaient été établis au vu de la vulnérabilité du concerné face à la maladie du Covid-19.

Concernant le reproche fait à PERSONNE1.) d'avoir utilisé son véhicule de service à des fins privées au mois de février 2020, au cours duquel, suivant relevé SOCIETE3.), il aurait effectué un trajet privé de 508,80 km, il convient de constater que, pour le mois concerné, l'employeur a émis une fiche de salaire portant la mention « *ajustement* » et mentionnant la « *valeur voiture de service* » (pièce 16 de la partie appelante, pièce 17 de la partie intimée). Sur ladite fiche de salaire figure en outre l'indication suivante : « *ajustement voiture de service à partir du 01.01.2020* ».

L'affirmation de la partie intimée, dans ses conclusions récapitulatives du 17 octobre 2022, quant à l'absence d'un avantage en nature consistant dans la mise à disposition d'une voiture de service, tombe partant à faux.

La partie intimée restant ainsi en défaut d'établir que le salarié ait utilisé la voiture de service à des fins privées sans son autorisation au mois de février 2020, le motif de la mise à pied tiré dudit reproche n'est ni réel, ni sérieux.

Il devient donc superfétatoire d'analyser les attestations testimoniales versées par l'appelant quant au droit des salariés d'utiliser la voiture de service à des fins privées.

L'employeur reproche encore au salarié d'avoir, en date du 3 avril 2020, vers 20:32 heures, pénétré sans autorisation dans le dépôt de la société, de s'y être débarrassé de déchets de recyclage privés, d'avoir récupéré, sans autorisation de l'employeur, le passe-partout du local dépôt dans une armoire de la réception et d'avoir emporté plusieurs compteurs d'eau froide et/ou chaude.

Dans son attestation testimoniale (pièce 11 de la partie intimée), PERSONNE10.) affirme que, lors d'un entretien en date du 28 avril 2020, en présence de PERSONNE2.), PERSONNE1.) a admis qu'il était la personne qui apparaissait sur un enregistrement vidéo du 3 avril 2020, en train de sortir d'une partie de l'immeuble, à laquelle l'accès était uniquement possible par le dépôt.

Il résulte encore de la prédite attestation qu'PERSONNE1.) a affirmé que la porte de l'entrepôt était ouverte et a contesté avoir pris le passe-partout dans l'armoire de la réception. Selon le témoin, PERSONNE1.) a néanmoins admis avoir pris du matériel de l'entrepôt pour ses besoins privés, en vue de réaliser une bonne affaire.

Force est de constater que PERSONNE10.) n'affirme pas que l'enregistrement vidéo permet de constater qu'PERSONNE1.) a utilisé le passe-partout se trouvant à la réception pour pénétrer dans le dépôt.

Une audition du témoin s'avère, dès lors, inutile, celui-ci n'étant guère susceptible d'apporter davantage de précisions que celles énoncées dans l'attestation, à cet égard.

Pour les mêmes raisons, il n'y a pas lieu d'ordonner à l'employeur de verser l'enregistrement vidéo, tel que sollicité par l'appelant.

Il résulte de ce qui précède que l'utilisation du passe-partout pour pénétrer dans les locaux laisse d'être établie.

La Cour note encore que si, en date du 8 mai 2020, l'employeur a adressé un avertissement à PERSONNE1.), lui interdisant de pénétrer dans les locaux de la société sans autorisation, à l'avenir, il n'est pas établi qu'une telle interdiction existait déjà avant l'incident du 3 avril 2020.

Le reproche de s'être rendu dans l'entrepôt le 3 avril 2020 sans autorisation expresse de l'employeur est partant à écarter comme motif susceptible d'être invoqué à l'appui d'autres faits, pour justifier la mise à pied.

Il en est autrement du fait que le salarié s'est approprié du matériel de l'entreprise en date du 3 avril 2020, dans la mesure où la réalité de ce fait est établie, au vu de l'attestation de PERSONNE10.) quant aux déclarations du salarié à cet égard en date du 28 avril 2020.

Il faut ensuite admettre qu'à la suite du courrier d'avertissement du 3 avril 2020, PERSONNE1.) avait conscience de l'interdiction d'entrer dans le dépôt de la société employeuse, ceci indépendamment du fait qu'il avait contesté l'avertissement par courrier du 10 juin 2020.

Il résulte des attestations testimoniales de PERSONNE11.) du 29 juillet 2020 (pièce 8 de la partie intimée) et de PERSONNE12.) du 28 juillet 2020 (pièce 10 de la partie intimée), qu'PERSONNE1.) a, en date du 16 juin 2020, enlevé du dépôt de la société employeuse des compteurs d'eau et mis ceux-ci dans sa voiture privée.

Les auteurs des attestations testimoniales précisent que lesdits compteurs n'étaient pas destinés au recyclage et devaient encore faire l'objet d'une lecture au sein de la société.

Il ressort encore de l'attestation testimoniale de PERSONNE11.) du 31 octobre 2020 (pièce 20 de la partie intimée) que depuis la fin de l'année 2019, les anciens compteurs des résidences n'étaient plus conservés dans le dépôt pour être restitués aux chauffagistes ou gérances d'immeubles, que les compteurs démontés s'étant encore trouvés dans l'entrepôt avaient été recyclés sur l'ordre de PERSONNE11.) et qu'à partir de ce moment-là, il n'y avait plus de compteurs qui étaient censés être remis à un chauffagiste ou à un commercial, dans le dépôt.

Il faut déduire de ce qui précède qu'à admettre qu'à une certaine époque, il ait été d'usage de restituer les compteurs aux commerciaux ou de les entreposer au dépôt pour que ces derniers puissent les récupérer, tel n'a plus été le cas à partir de la fin de l'année 2019.

Les attestations testimoniales versées par l'appelant, relatives au prédit usage, et émanant, pour la plupart, d'anciens salariés de la société intimée, qui n'étaient plus au service de cette dernière au moment de la mise à pied d'PERSONNE1.), ne sont partant pas pertinentes.

Il est, par conséquent, établi que le 16 juin 2020, PERSONNE1.) s'est rendu dans le dépôt de son employeur, sans autorisation préalable, ce malgré interdiction de ce faire, et s'est approprié, également sans autorisation, plusieurs compteurs d'eau froide et/ou chaude.

Il est rappelé qu'il résulte des développements ci-avant que le salarié s'était déjà approprié du matériel de l'entreprise le 3 avril 2020.

Lesdits faits, consistant en un refus d'ordre et en la subtilisation, à deux reprises, de matériel appartenant à la société employeuse, sont de nature à rompre irrémédiablement la confiance qu'un employeur doit avoir en son salarié et constituent des fautes suffisamment graves pour justifier la mise à pied intervenue à l'encontre d'PERSONNE1.).

Le jugement entrepris est partant à confirmer, quoique partiellement pour d'autres motifs, en ce qu'il a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail existant entre parties, avec effet au 7 juillet 2020.

Quant à recevabilité de la demande en paiement d'indemnités pour congé non pris

En instance d'appel, PERSONNE1.) réclame le montant de 31.425 euros, à titre de congés non pris au cours des années 2020 et 2021 et jusqu'au mois de juin 2022.

Tel que le soulève la partie intimée, aucune demande en paiement d'indemnités pour congé non pris n'avait été formulée par PERSONNE1.) en première instance.

La demande est partant à déclarer irrecevable en ce qu'elle constitue une demande nouvelle en instance d'appel, en application de l'article 592, alinéa 1^{er}, du Nouveau Code de procédure civile.

Quant aux indemnités de procédure et aux frais d'avocat

L'appelant succombant à l'instance et devant supporter la charge des dépens, il y a lieu de rejeter sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

L'intimée restant en défaut d'établir l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas non plus fondée.

Les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil (cf. Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt n° 5/12, n° 2881 du registre).

Or, l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute que si elle constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou au moins une erreur grossière

équipollente au dol, ou encore si elle résulte d'une légèreté blâmable. En principe, le seul exercice d'une action en justice n'est pas, d'une manière générale, générateur de responsabilité civile. Ce que la jurisprudence sanctionne n'est pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement puisque l'exercice d'une action en justice est libre. C'est uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de droit qui est sanctionné.

Il n'est, en l'espèce, pas établi qu'PERSONNE1.) ait commis une faute dans le sens prédécrit, de sorte qu'il y a lieu de débouter la société SOCIETE1.) de sa demande en remboursement de frais d'avocat pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS:

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

rejette le moyen tiré du libellé obscur de l'acte d'appel,

déclare l'appel irrecevable en ce qu'il tend à la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) ses salaires avec effet rétroactif au 1^{er} novembre 2020, ainsi qu'une indemnité de procédure pour la première instance,

dit l'appel recevable pour le surplus,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

dit irrecevable la demande d'PERSONNE1.) en condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui payer des indemnités pour congé non pris,

déboute les parties de leurs demandes respectives en obtention d'indemnités de procédure pour l'instance d'appel,

déboute la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de sa demande en remboursement de frais d'avocat pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Robert LOOS, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame le conseiller-président Anne-Françoise GREMLING, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.