

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 8/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-huit janvier deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2023-00121 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 13 janvier 2023,

comparant par Maître Clément SCUVEE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant, respectivement son conseil de gérance, sinon son représentant légal actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

comparant par Maître Christian GAILLOT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 21 septembre 2023.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 4 juin 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail pour s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il a qualifié d'abusif, les montants respectifs de 51.765 euros et de 5.000 euros, avec les intérêts légaux à partir du 15 août 2020, date de la fin de la relation de travail, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

Il a demandé la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date de la notification du jugement à intervenir et a demandé la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 4.000 euros, à titre de frais et honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Il a finalement conclu à la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi qu'à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience des plaidoiries de première instance, le requérant a réduit sa demande en réparation de son préjudice matériel au montant de 30.132,27 euros et a renoncé à sa demande en paiement du montant de 4.000 euros à titre de ses frais et honoraires d'avocat.

A l'appui de sa demande, le requérant a exposé avoir été engagé par la partie défenderesse comme serveur le 17 novembre 2015 et promu au poste de responsable de salle par avenant au contrat de travail du 24 juillet 2018.

Par courrier remis en main propre le 14 juin 2020, il a été licencié avec préavis.

Sur sa demande, adressée à l'employeur par courrier daté du 6 juillet 2020, ce dernier lui a fourni les motifs du licenciement par courrier daté du 6 août 2020, libellé comme suit :

PERSONNE1.) a protesté contre son licenciement par courrier de son mandataire du 23 octobre 2020.

Aux termes de sa requête, PERSONNE1.) a soutenu que les motifs invoqués par la partie défenderesse n'avaient pas été formulés avec la précision requise dans la lettre de motivation.

A titre subsidiaire, il a contesté le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Par jugement du 13 décembre 2022, le tribunal du travail, statuant contradictoirement, a déclaré la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme, déclaré le licenciement fondé, déclaré non fondées les demandes de PERSONNE1.) et condamné ce dernier à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a dit que, dans la lettre de motivation, l'employeur avait indiqué quelles étaient les fautes concrètes reprochées au requérant et fourni suffisamment de précisions quant aux circonstances de fait et de temps.

La juridiction de première instance a ensuite retenu qu'il résultait des attestations testimoniales figurant au dossier qu'en sa qualité de chef de rang, le salarié avait demandé aux autres salariés de rajouter des heures de travail sur les fiches de pointage.

Le tribunal a considéré que ce fait justifiait, à lui seul, le licenciement avec préavis, dans la mesure où il témoignait d'un manque de loyauté du salarié envers son employeur.

Le requérant a partant été débouté de sa demande en réparation de préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif.

De ce jugement, qui lui avait été notifié le 15 décembre 2022, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 13 janvier 2023.

L'appelant demande à la Cour de déclarer abusif le licenciement intervenu à son égard le 14 juin 2020 et de condamner la partie intimée à lui payer les montants respectifs de 30.132,27 euros et de 5.000 euros, outre les intérêts

légaux, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral, par réformation du jugement entrepris.

Il demande à voir ordonner la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois « *à compter de la notification du jugement à intervenir* » et réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

A titre subsidiaire et pour autant que de besoin, l'appelant demande à voir ordonner à la partie intimée de fournir la preuve du paiement des heures supplémentaires aux salariés lorsqu'il était chef de salle, ainsi que la preuve que ces heures supplémentaires ont été payées sur base des fiches de pointage correspondantes.

Il sollicite, en tout état de cause, sa décharge de toute condamnation prononcée à son encontre en première instance et conclut à la condamnation de la partie intimée à tous les frais et dépens des deux instances.

A l'appui de son appel, PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu que les motifs du licenciement avaient été énoncés dans la lettre de motivation avec suffisamment de précision.

Il estime que les termes « *à la sortie de la période COVID* », employés dans le courrier litigieux, sont trop vagues pour situer les faits dans le temps.

Il ajoute que l'employeur fait état d'un préjudice financier de 112,32 euros par jour depuis le mois d'avril 2019, sans pour autant indiquer avoir payé la moindre heure supplémentaire non justifiée aux salariés pour la période en cause.

Par ailleurs, l'employeur n'invoquerait qu'un seul exemple « *d'un dépassement de quelques minutes* » inscrit sur les fiches de pointage.

L'appelant conteste ensuite le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

Il soutient que le contrôle des fiches de pointage de ses collègues de travail ne relevait pas de ses attributions et conteste avoir donné des instructions aux salariés d'inscrire des heures de travail non prestées sur ces fiches.

Il conteste les attestations testimoniales d'PERSONNE2.), de PERSONNE3.) et de PERSONNE4.), à ce sujet, et fait valoir que les affirmations de ces derniers sont contredites par les attestations d'autres de ses anciens collègues de travail.

Il fait, en outre, valoir que l'employeur ne verse aucune pièce quant aux prétendues heures supplémentaires payées aux salariés.

Concernant le préjudice matériel subi, au titre duquel il réclame une indemnisation d'un montant total de 30.132,27 euros, l'appelant explique qu'il s'est inscrit à Pôle Emploi dès le 24 août 2020 et qu'il a activement recherché un travail.

Eu égard à la crise sanitaire et à son âge (50 ans), ses efforts n'auraient pas été couronnés de succès pendant toute une année.

Il demande, dès lors, à la Cour de retenir une période de référence de 12 mois et d'évaluer la perte de salaire, après déduction des indemnités de chômage perçues, au montant de 19.779,27 euros.

Il estime qu'il y a, en outre, lieu de prendre en compte que s'il n'avait pas été licencié abusivement le 14 juin 2020, il aurait acquis cinq ans d'ancienneté le 17 novembre 2020 et aurait pu prétendre à une indemnité de départ et à deux mois de préavis supplémentaires, soit un montant de 10.353 euros.

PERSONNE1.) réclame le montant de 5.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral, compte tenu des circonstances du licenciement et de son ancienneté de service. Il affirme que le licenciement lui a causé une grave dépression.

La partie intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris, par adoption des motifs du tribunal du travail.

Elle s'oppose à la demande en communication de pièces, formulée par l'appelant, pour être imprécise.

Elle ajoute que le préjudice qu'elle a subi du fait des agissements du salarié résulte à suffisance des attestations testimoniales.

A titre subsidiaire, elle offre en preuve le contenu de la lettre de motivation par l'audition de huit témoins.

A titre plus subsidiaire, la partie intimée conteste les préjudices matériel et moral invoqués par l'appelant.

Elle fait valoir que ce dernier n'établit pas avoir activement recherché un emploi et estime que l'appelant doit être débouté de ses demandes du chef de perte d'une indemnité de départ et de deux mois de préavis supplémentaires, le préjudice allégué ayant un caractère hypothétique.

L'intimée soutient que le préjudice moral dont l'appelant fait état n'est étayé par aucune pièce sérieuse.

L'intimée s'oppose aux demandes de l'appelant en obtention d'indemnités de procédure et réclame, à son tour, une indemnité de procédure de 5.000 euros.

Elle conclut finalement à la condamnation de l'appelant aux frais et dépens des deux instances.

Appréciation de la Cour

Quant à la précision des motifs du licenciement

L'article L.124-5, paragraphe (2), du Code du travail dispose que *« l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux »* et qu'*« à défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif »*.

Le tribunal du travail a rappelé correctement les principes régissant l'exigence de précision des motifs d'un licenciement avec préavis et a retenu à bon droit que l'énoncé des motifs figurant dans la lettre de motivation du 6 août 2020 revêt le caractère de précision légalement requis.

En effet, la lettre de motivation indique quelles étaient les fonctions de PERSONNE1.) au sein de la société SOCIETE1.), quels faits concrets le gérant de la société a personnellement constatés en date du 28 mai 2020 et quels faits lui ont été reportés par certains salariés par la suite.

La référence à *« la sortie de la période Covid »* au troisième alinéa de la page 2 de la lettre de motivation est suffisamment précise, en ce que, dans les alinéas suivants, l'employeur évoque les dates des 28 mai, 4 juin et 9 juin 2020.

Les termes de « *sortie de la période Covid* » visent donc nécessairement la reprise des activités du secteur de l'horeca à la fin du mois de mai 2020.

Force est encore de constater que, dans la lettre de licenciement, l'employeur évalue le préjudice qu'il estime avoir subi du fait du paiement d'heures supplémentaires non justifiées de manière détaillée.

Il s'ensuit que le moyen tiré du défaut de précision de la lettre de licenciement n'est pas fondé.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Dans son attestation testimoniale du 10 juin 2020, PERSONNE5.) déclare avoir entendu PERSONNE1.) à plusieurs reprises, lors de la prise de repas du midi et du soir, offert par l'employeur, dire aux serveurs « *de rajouter un quart d'heure supplémentaire sur la feuille de pointage* ».

Elle précise qu'elle travaillait au SOCIETE1.) depuis avril 2019 et que « *depuis à peu près tout ce temps, cette pratique est courante* ».

Elle ajoute avoir considéré comme inapproprié ce comportement de la part d'un « *chef de salle* », étant donné que le gérant de la société SOCIETE1.) offrait le repas de midi et du soir au personnel.

PERSONNE3.), chef de cuisine auprès de la société intimée, affirme dans son attestation testimoniale du 20 décembre 2021, avoir régulièrement entendu dire « *d'ajouter des heures en plus dans le carnet de pointage, que PERSONNE6.) notre patron verrait rien* », à l'époque où PERSONNE1.) était chef de salle.

PERSONNE7.), serveur et responsable de salle au SOCIETE1.) depuis le départ de PERSONNE1.), indique dans son attestation testimoniale du 20 décembre 2021, qu'à l'époque où PERSONNE1.) était chef de salle, « *il était fréquent que des membres des salles restaient avec lui à son initiative, alors que le travail ne le justifiait pas forcément. De plus à l'initiative de ce dernier, vers la fin de soirée une pause était allouée au personnel de salle, 4 à 5 personnes d'une 20 mn environ.* »

Dans son attestation testimoniale du 21 décembre 2020, PERSONNE4.), cuisinier, affirme dormir 3 à 4 fois par semaine au restaurant. Depuis environ l'année 2018 jusqu'au mois de juillet 2020, il aurait entendu PERSONNE1.) au minimum 3 à 4 fois par semaine, dire « *qu'il faut rajouter des heures en plus sur le livre de pointage, que notre patron verrait rien, et de toute façon il est riche [grâce] à nous.* »

Si le serveur PERSONNE7.) ne se prononce pas sur les instructions que PERSONNE1.) donnait au personnel quant au nombre d'heures de travail à indiquer, il résulte à suffisance des attestations d'PERSONNE5.), de PERSONNE3.) et de PERSONNE4.) que l'appelant incitait régulièrement les membres de l'équipe du service à fournir des indications inexactes sur le temps de travail réellement presté sur les fiches de pointage.

Ces déclarations ne sont pas infirmées par celles de PERSONNE8.) et de PERSONNE9.) qui, dans leurs attestations testimoniales respectives du 19 octobre 2020 et 23 septembre 2020, affirment ne pas avoir constaté d'irrégularités dans l'indication des horaires et ne pas avoir été incités à ajouter du temps de travail non presté sur les feuilles de pointage.

Il résulte en effet des dites attestations testimoniales que leurs auteurs n'ont travaillé que pendant des périodes limitées au sein du SOCIETE2.), PERSONNE8.) du 12 mars 2019 au 31 mai 2019, et PERSONNE9.) « *en contrat saisonnier* » et en « *extra* » entre 2016 et 2019.

Au vu de ce qui précède, il convient de retenir que le reproche fait à PERSONNE1.) d'avoir régulièrement incité les membres du service à inscrire des données inexactes quant au temps de travail presté sur les fiches de pointage, est établi.

Ce fait constitue indéniablement un manquement au devoir de loyauté du salarié, de nature à justifier la rupture des relations de travail avec préavis, ceci indépendamment de la question des attributions concrètes de PERSONNE1.) en matière de contrôle des fiches de pointage et de la question de savoir si, au vu des données inexactes qui lui étaient fournies, l'employeur a effectivement procédé au paiement d'heures supplémentaires injustifiées à ses salariées.

Le jugement entrepris est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement intervenu à l'égard de PERSONNE1.), sans qu'il n'y ait lieu d'enjoindre à la partie intimée de fournir la preuve du paiement d'heures supplémentaires sur base des fiches de pointage ou d'ordonner des enquêtes.

Le licenciement avec préavis étant à déclarer justifié, le jugement entrepris doit également être confirmé en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de ses demandes en indemnisation de préjudices matériel et moral.

Quant aux indemnités de procédure

Eu égard à l'issue du litige, les demandes de PERSONNE1.) en obtention d'indemnités de procédure sont à rejeter, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Faute par la société SOCIETE1.) de justifier de l'iniquité requise aux termes de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas non plus fondée.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

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

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

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.