

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 114/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-sept octobre deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2023-01051 du rôle

Composition:

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

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son /ses gérant(s) actuellement en fonctions,

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 15 juin 2023,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Laurent NIEDNER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) **PERSONNE1.**), demeurant à L-ADRESSE2.).

intimé aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

appelant par incident,

comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) **L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, inscrite à la liste V du Tableau de l'ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

LA COUR D'APPEL :

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 21 mai 2024.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 5 avril 2022, **PERSONNE1.**) a fait convoquer la société à responsabilité limitée **SOCIETE1.**) s.à.r.l. (ci-après la société **SOCIETE1.**) devant le tribunal du travail, pour y entendre déclarer abusifs les licenciements successifs dont il a fait l'objet.

Il a sollicité la condamnation de la société **SOCIETE1.**) à lui payer le montant de 5.321,65 euros, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, le montant de 3.000 euros, à titre d'indemnité pour préjudice moral du chef de son licenciement avec effet immédiat, les montants respectifs de 5.000 euros et de 3.000 euros, à titre d'indemnité pour préjudices matériel et moral du chef de son licenciement avec préavis, le montant de 492,18 euros, à titre d'arriérés de salaire pour la période du 25 au 30 novembre 2021, ainsi que le montant de

5.441,39 euros, à titre d'arriérés de salaire correspondant à des heures de travail prestées les samedis au cours des années 2019 à 2021.

Il a, en outre, sollicité une indemnité de procédure d'un montant de 700 euros.

A l'audience des plaidoiries de première instance, le requérant a demandé, pour autant que de besoin, à voir enjoindre à la partie défenderesse, sinon à la fiduciaire ayant établi les fiches de salaire, de produire les relevés d'heures individuelles effectuées par lui au cours des années 2019 à 2021.

Il a renoncé à sa demande tendant à l'indemnisation d'un préjudice matériel du chef de son licenciement avec préavis et a précisé qu'il réclamait un montant unique de 3.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral consécutif aux deux licenciements.

Il a sollicité le rejet des attestations testimoniales versées par la partie défenderesse, au motif que celles-ci lui avaient été communiquées tardivement.

A l'appui de ses demandes, le requérant a exposé être entré au service de la société SOCIETE1.) en tant qu'ouvrier polyvalent le 5 février 2019, suivant contrat de travail à durée indéterminée du même jour, s'être vu notifier la résiliation de son contrat de travail avec un préavis de deux mois en date du 18 novembre 2021 et avoir été licencié avec effet immédiat par courrier du 25 novembre 2021, libellé comme suit :

A la demande d'PERSONNE1.) en communication des motifs de son licenciement avec préavis, la mandataire de la société SOCIETE1.) a répondu ce qui suit, par courrier recommandé du 17 décembre 2021 :

Par courriers de son organisation syndicale, datés respectivement des 17 décembre 2021 et 3 janvier 2022, le requérant a fait protester contre les deux licenciements.

Le requérant a fait valoir que les motifs invoqués à la base de son licenciement avec effet immédiat étaient les mêmes que ceux repris dans la lettre de motivation de son licenciement avec préavis, à l'exception du reproche nouveau, relatif au chantier « PERSONNE2.) » à ADRESSE3.).

Il a soutenu que les motifs repris dans la lettre de licenciement n'étaient pas énoncés avec la précision requise et en a contesté le caractère réel et sérieux.

Il a également contesté la précision ainsi que le caractère réel et sérieux des motifs indiqués à l'appui de son licenciement avec préavis, en affirmant que la véritable raison de son congédiement résidait dans le fait qu'il avait réclamé des arriérés de salaire pour les heures prestées les samedis.

La société SOCIETE1.) a conclu au caractère justifié des deux licenciements et s'est opposée aux demandes indemnitaires du requérant.

Elle a versé des attestations testimoniales et formulé une offre de preuve pour établir le caractère réel et sérieux des motifs des licenciements.

Elle a, en outre, contesté la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire pour travail du samedi.

Elle a enfin réclamé une indemnité de procédure de 700 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), mis en intervention, a informé le tribunal du travail qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir.

Par jugement du 3 mai 2023, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a :

- reçu la demande d'PERSONNE1.) en la forme,
- rejeté les pièces 2 à 6 de Maître Laurent NIEDNER,
- déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 25 novembre 2021,
- déclaré abusif le licenciement avec préavis du 18 novembre 2021,
- déclaré fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant réclamé de 5.321,65 euros,
- déclare fondée sa demande en paiement d'un montant de 492,18 euros à titre de dommages et intérêts pour la perte de salaire pour la période allant du 25 au 30 novembre 2021,
- déclaré fondée sa demande en paiement de dommages et intérêts à titre de préjudice moral consécutif aux licenciements à concurrence du montant de 1.500 euros,

- condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 7.313,83 euros avec les intérêts légaux à compter du 5 avril 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde,
- déclaré non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement arriérés de salaire,
- déclaré non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure,
- déclaré non fondée la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité de procédure,
- condamné la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance,
- déclaré le jugement commun à l'ETAT.

Pour statuer ainsi, la juridiction du premier degré a dit qu'en présence d'un licenciement avec effet immédiat intervenant après un licenciement avec préavis, le second licenciement n'a pas pour effet d'annuler ou de rendre caduc le premier licenciement.

Le second licenciement ayant mis fin avec effet immédiat à la relation de travail, le tribunal du travail l'a analysé en premier lieu.

Le tribunal a considéré que le seul motif invoqué à l'appui du licenciement avec effet immédiat, non encore énoncé dans la lettre de motivation avec préavis, à savoir le reproche en relation avec le chantier à ADRESSE3.), n'était pas exprimé avec la précision requise par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement avec effet immédiat a donc été déclaré abusif.

Concernant les motifs invoqués à la base du licenciement avec préavis, le tribunal a constaté que le reproche relatif aux congés pris par le requérant en 2021 s'identifiait avec le grief énoncé dans le cadre d'un avertissement notifié au requérant le 2 septembre 2021, de sorte qu'il ne pouvait être invoqué *« comme un motif à part entière d'une nouvelle sanction. »*

Le tribunal a ensuite considéré que les reproches relatifs à la construction d'un mur courbe et à un travail au noir, contrairement au motif tiré de l'abandon de chantier en date du 29 octobre 2021, n'étaient pas libellés avec la précision requise.

Relevant que la société SOCIETE1.) ne versait pas le certificat médical que le requérant lui aurait transmis à la suite de l'abandon de chantier du 29 octobre

2021, que la fiche de salaire du mois d'octobre 2021 ne faisait état d'aucune heure de maladie, ni d'une absence injustifiée dans le chef du requérant et que l'offre de preuve relative à l'incident du 29 octobre 2021 manquait de précision et de pertinence, la juridiction du premier degré a dit que la réalité du fait litigieux laissait d'être établie.

Eu égard au caractère abusif du licenciement avec effet immédiat, intervenu le 25 novembre 2021, soit avant le commencement du délai de préavis, le tribunal du travail a dit que le requérant pouvait prétendre à une indemnité compensatoire de préavis équivalente à deux mois de salaire, ainsi qu'à l'indemnisation du préjudice matériel résultant de la perte de salaire au cours de la période du 25 au 30 novembre 2021.

Pour évaluer au montant de 1.500 euros le dommage moral subi par le salarié, le tribunal a tenu compte de l'ancienneté de presque trois ans et de l'âge du requérant (44 ans) au moment des licenciements et des circonstances dans lesquelles la rupture des relations de travail était intervenue.

La demande en paiement d'arriérés de salaire pour travail du samedi a été rejetée, au motif que les documents intitulés « *relevé individuel d'heures travaillées* », signés par le salarié seul, n'étaient pas de nature à prouver la prestation des heures supplémentaires alléguées.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 10 mai 2023, la société SOCIETE1.) a relevé appel par acte d'huissier du 15 juin 2023.

L'appelante demande à la Cour de constater que ses pièces 2 à 6 ont été régulièrement versées en première instance et qu'en tout état de cause, elles le sont désormais en instance d'appel.

Elle demande à voir déclarer réguliers le licenciement avec effet immédiat et le licenciement avec préavis et à voir débouter PERSONNE1.) de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, en indemnisation pour perte de salaire au cours de la période du 25 au 30 novembre 2021 et en indemnisation de son préjudice moral, par réformation du jugement entrepris.

Pour autant que de besoin, la société SOCIETE1.) réitère son offre de preuve présentée en première instance, relative aux faits repris dans sa lettre de licenciement du 25 novembre 2021 et sa lettre de motifs du 17 décembre 2021.

Elle conclut au rejet de l'ensemble des demandes de l'intimé, y compris celle tendant à la communication de pièces.

Elle réclame enfin une indemnité de procédure de 1.500 euros pour chacune des deux instances et la condamnation de l'intimé aux frais et dépens des deux instances.

L'appelante fait grief à la juridiction du premier degré d'avoir considéré qu'à l'exception de l'incident du 29 octobre 2021, les faits reprochés au salarié n'avaient pas été énoncés avec la précision requise.

Concernant le fait du 29 octobre 2021, le tribunal aurait renversé la charge de la preuve, en retenant qu'il appartenait à l'employeur d'établir que le salarié n'avait pas fourni de justification quant à son abandon de poste.

PERSONNE1.) conclut à la nullité de l'acte d'appel pour erreur sur son nom.

En effet, l'acte aurait visé une personne dénommée PERSONNE1.) et non PERSONNE1.).

L'intimé demande à la Cour de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté l'offre de preuve et écarté des débats les pièces 2 à 6 de la société SOCIETE1.), déclaré les deux licenciements abusifs et condamné l'appelante à lui payer les montants respectifs de 5.321,65 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis et le montant de 492,18 euros, à titre d'« *arriérés de salaire* » pour la période du 25 au 30 novembre 2021.

Il critique, en revanche, le jugement entrepris en ce qu'il a dit que l'incident du 29 octobre 2021 avait été énoncé avec la précision requise dans les courriers des 25 novembre et 17 décembre 2021.

Il relève appel incident et demande à la Cour, par réformation, de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 3.000 euros, à titre d'indemnisation de son préjudice moral, le montant de 5.441,39 euros, à titre d'arriérés de salaire du chef d'heures supplémentaires prestées les samedis et une indemnité de procédure de 700 euros pour la première instance.

Il sollicite la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui communiquer les relevés individuels d'heures travaillées, contresignés par l'employeur, le plan d'organisation de travail pour la période de janvier 2019 à mai 2021 et, subsidiairement, le registre reprenant l'horaire journalier et hebdomadaire de travail, pour la même période, sous peine d'astreinte.

Il réclame finalement une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel et conclut à la condamnation de l'appelante aux frais et dépens des deux instances.

La société SOCIETE1.) réplique que son acte d'appel est valable, l'erreur matérielle relative au nom de famille de l'intimé n'ayant pas prêté à confusion et n'ayant pas porté préjudice à ce dernier.

L'ETAT demande acte qu'il n'a aucune revendication à faire valoir dans la présente affaire à l'heure actuelle.

Appréciation de la Cour

Quant à la recevabilité de l'appel

Suivant l'article 585 du Nouveau Code de procédure civile, l'appel contient, à peine de nullité, notamment les mentions prescrites aux articles 153 et 154 du même Code.

Aux termes de l'article 153 du Nouveau Code de procédure civile :

« tout acte d'huissier indique à peine de nullité, indépendamment des mentions prescrites par ailleurs :

[...]

4) les nom, prénoms, profession et domicile du destinataire ;

[...] »

L'article 264, alinéa 2, du Nouveau Code de procédure civile prévoit qu' *« aucune nullité pour vice de forme des exploits ou des actes de procédure ne pourra être prononcée que s'il est justifié que l'inobservation de la formalité, même substantielle, aura pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse. »*

L'indication inexacte des qualités du destinataire de l'acte n'affecte que la rédaction matérielle de l'acte et n'est sanctionnée par la nullité que si l'existence d'un grief est démontrée, c'est-à-dire si le défendeur a pu se méprendre sur l'identité ou la qualité de la personne qui est assignée.

En l'espèce, l'acte d'appel a été réceptionné par l'intimé qui a partant pu prendre connaissance de son contenu et a pu préparer sa défense.

L'erreur matérielle contenue dans l'acte d'appel quant au nom de son destinataire - « *PERSONNE1.)* » au lieu de « *PERSONNE3.)* » - ne lui a, dès lors, pas causé un préjudice.

Il s'ensuit que l'exception de nullité est à écarter et que l'acte d'appel, introduit par ailleurs dans les formes et délai prévus par la loi, est recevable.

Quant aux pièces 2 à 6 de Maître Laurent NIEDNER

C'est à bon droit que la juridiction du premier degré a écarté des débats les pièces 2 à 6 de Maître Laurent NIEDNER sur base des articles 279 et suivants du Nouveau Code de procédure civile, au motif que celles-ci n'avaient été communiquées à la partie adverse que trois jours avant l'audience des plaidoiries du 14 mars 2023.

La partie intimée ayant eu les pièces litigieuses à sa disposition depuis le 11 mars 2023 et celles-ci lui ayant, par ailleurs, été recommandées en instance d'appel, il y a lieu de prendre en considération celles-ci au stade actuel de la procédure.

Quant aux licenciements

En présence de deux licenciements successifs, c'est le deuxième licenciement qui a mis fin au contrat de travail, de sorte que la Cour est amenée à examiner en premier lieu la régularité du licenciement avec effet immédiat.

Quant au licenciement avec effet immédiat

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, 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.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Concernant les faits du 19 novembre 2021, la juridiction du premier degré a, à bon droit, relevé qu'en reprochant au salarié d'avoir « *posé l'isolation de manière très peu soignée* » sur le chantier à ADRESSE3.), l'employeur n'a pas émis de grief précis quant à la qualité du travail fourni et que l'affirmation,

suivant laquelle le travail aurait aisément pu être réalisé en une journée était vague, en l'absence de la moindre explication, notamment quant à la superficie du chantier.

C'est encore à juste titre que le tribunal du travail a considéré que les trois photos annexées à la lettre de licenciement ne lui permettaient pas d'apprécier en quoi les prestations du salarié étaient insatisfaisantes.

Il ne résulte, par ailleurs, pas du libellé de la lettre de licenciement si le client s'est plaint du non-achèvement de la pose de l'isolation, d'une mauvaise exécution du travail ou du fait que le chantier n'avait pas été rangé.

Il s'ensuit que le tribunal du travail est à approuver en ce qu'il a retenu que le motif de licenciement en relation avec les faits du 19 novembre 2021 n'avait pas été énoncé avec la précision requise.

Dans la mesure où les autres faits repris dans la lettre de licenciement du 25 novembre 2021 sont les mêmes que ceux invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement avec préavis du 18 novembre 2021, ils ne sauraient, en l'absence de nouveaux faits, justifier le licenciement avec effet immédiat.

En décidant de sanctionner lesdits faits par un licenciement avec préavis, l'employeur a, en effet, montré qu'il ne considérait pas que ceux-ci étaient d'une gravité suffisante pour rompre le contrat de travail avec effet immédiat.

Le jugement entrepris est, par conséquent, à confirmer en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 25 novembre 2021.

Quant au licenciement avec préavis

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), 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.

Tel que l'a, à juste titre, relevé le tribunal du travail, le motif de licenciement tiré de la construction d'un mur courbe manque de précision.

L'employeur ne fournit, en effet, aucun détail, ni quant à l'emplacement du mur litigieux, ni quant à son degré de courbure, de sorte que les juridictions du travail ne sauraient se faire une idée de la gravité du manquement reproché du salarié.

Il en est de même du motif tiré d'un « *travail au noir* » effectué par le salarié, par rapport auquel l'employeur ne précise pas quelle aurait été la nature du travail allégué, à quelle date et pendant combien de temps le salarié s'y serait consacré et quels matériaux de l'entreprise il aurait utilisés.

Indépendamment du fait que le reproche tiré d'une prise de congé sans demande d'autorisation ne saurait, en tout état de cause, être pris en considération comme motif de licenciement qu'à l'appui d'autres motifs, dans la mesure où le fait litigieux a déjà été sanctionné par un avertissement du 2 septembre 2021, il convient de constater que ledit reproche n'est pas énoncé avec la précision requise.

En effet, l'employeur, qui n'annexe pas le courrier d'avertissement du 2 septembre 2021 à la lettre de motifs, n'indique pas pendant quelle période exacte le salarié était en incapacité de travail, quelle procédure celui-ci aurait dû suivre pour demander congé et en quoi cette procédure n'a pas été suivie.

L'employeur reproche finalement au salarié d'avoir abandonné un chantier au commencement de la journée de travail en date du 29 octobre 2021, sans prévenir personne, et de s'être contenté de faire parvenir un arrêt de maladie couvrant trois jours à son employeur le lendemain ou le surlendemain.

A l'instar de la juridiction du premier degré, la Cour considère que ce grief est formulé de façon suffisamment précise, en ce que l'employeur indique que le fait s'est produit « *au commencement de la journée de travail* » du 29 octobre 2021 et explique dans quelles circonstances le salarié a quitté le chantier et quel était le travail effectué par ses collègues de travail en son absence.

Il résulte des attestations testimoniales des salariés PERSONNE4.) et PERSONNE5.) que l'intimé a abandonné le chantier au cours de la journée litigieuse et n'était pas présent lors d'une livraison de béton.

Contrairement aux affirmations de l'intimé, les déclarations des auteurs des attestations testimoniales ne sont pas en contradiction avec les indications figurant sur la fiche de salaire du mois d'octobre 2021.

En effet, le fait qu'au cours du mois d'octobre 2021, le salarié ait presté un total de 64,75 heures de travail, dont 0,75 heures supplémentaires, tel que renseigné dans la fiche de salaire, n'exclut pas qu'il ait quitté prématurément le chantier auquel il était affecté le 29 octobre 2021.

Tel que le souligne, à bon droit, la partie appelante, il appartient à PERSONNE1.) d'établir qu'il a dûment averti son employeur des raisons du son départ prématuré du chantier le jour-même.

Or, PERSONNE1.), qui se borne à contester les affirmations des auteurs des attestations testimoniales, ne fournit pas cette preuve.

L'abandon de poste du 29 octobre 2021 est donc établi à suffisance.

Il faut déduire des attestations testimoniales versées en cause que l'absence de l'intimé au moment de la livraison du béton a mis ses collègues de travail dans une situation difficile, dans la mesure où, en principe, la présence de trois travailleurs aurait été requise pour effectuer les travaux de bétonnage.

La Cour retient, dès lors, que le manquement de l'intimé était suffisamment sérieux pour justifier le licenciement avec préavis intervenu à son égard.

Il s'ensuit que le licenciement avec préavis du salarié est à déclarer justifié, par réformation du jugement entrepris.

Quant aux montants

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

Le licenciement avec effet immédiat étant abusif, c'est à juste titre que la juridiction du premier degré a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.321,65 euros, correspondant à deux mois de salaire, à titre d'indemnité de préavis.

Quant à la perte de revenus au cours de la période du 25 au 30 novembre 2021

Etant donné que l'indemnité compensatoire de préavis couvre la période de deux mois à compter du licenciement du 25 novembre 2021, l'intimé ne saurait se prévaloir d'une perte de salaire pour la période du 25 au 30 novembre 2021.

La demande en paiement du montant de 492,18 euros se rapportant à la période prémentionnée, est, dès lors, à déclarer non fondée, par réformation de la décision dont appel.

Quant au dommage moral

Le licenciement avec préavis étant à déclarer justifié, la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice moral n'est pas fondée en ce qui concerne ledit licenciement.

Comme le contrat de travail de l'intimé aurait, en tout état de cause, pris fin à l'expiration du délai de préavis, la Cour considère que le préjudice moral

résultant de l'atteinte à la dignité de travailleur subi par PERSONNE1.) du chef de son licenciement avec effet immédiat est adéquatement indemnisé par l'allocation de dommages et intérêts d'un montant de 500 euros.

Le jugement entrepris est, par conséquent, à réformer en ce sens.

Quant aux arriérés de salaire pour prestation d'heures supplémentaires

Il résulte des fiches de salaire de février 2019 à mai 2021 que l'employeur a, en moyenne, tenu compte de la prestation d'une vingtaine d'heures supplémentaires par mois dans le chef du salarié.

PERSONNE1.), qui affirme avoir régulièrement travaillé le samedi, estime qu'il a effectué davantage d'heures supplémentaires et réclame des arriérés de salaire d'un montant de 5.441,39 euros, sur base du décompte annexé à sa requête introductive de première instance.

Tel que l'a, à juste titre, retenu le tribunal du travail, les fiches intitulées « *relevé individuel d'heures travaillées* », établies unilatéralement par le salarié et non contresignées par l'employeur, ne permettent pas d'établir la réalité de la prestation des heures supplémentaires dont le salarié fait état dans son décompte.

Qui plus est, le calcul des heures prestées, effectué par le salarié, est nécessairement inexact, étant donné que ce dernier a systématiquement mis en compte une demi-heure de repos comme temps de travail dans les fiches prémentionnées.

Comme il n'appartient pas à la juridiction saisie de suppléer à la carence d'une partie dans l'administration de la preuve, le tribunal du travail est à approuver en ce qu'il a rejeté la demande d'PERSONNE1.) tendant à voir ordonner à la société SOCIETE1.) de produire les relevés individuels d'heures travaillées, contresignés par l'employeur.

Pour le même motif, il n'y a pas lieu d'ordonner la production du plan d'organisation de travail pour la période de janvier 2019 à mai 2021 et du registre reprenant l'horaire journalier et hebdomadaire de travail, sollicitée par PERSONNE1.) en instance d'appel.

Il s'ensuit que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour prestation d'heures supplémentaires.

Il résulte de ce qui précède que, par réformation du jugement dont appel, il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le

montant de [5.321,65 + 500 =] 5.821,65 euros, avec les intérêts légaux à compter du 5 avril 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

Quant à la demande de l'ETAT

Il y a lieu de donner acte à l'ETAT de ce qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre de la présente affaire.

Quant aux indemnités de procédure et quant aux frais

Ni PERSONNE1.), ni la société SOCIETE1.) ne justifiant de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de les débouter de leurs demandes respectives en obtention d'indemnités de procédure, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a condamné la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de la première instance.

Compte tenu de la proportion dans laquelle chacune des parties obtient gain de cause en instance d'appel, il y a lieu de faire masse des frais et dépens de l'instance d'appel et de les imposer, à concurrence de deux tiers à PERSONNE1.) et, à concurrence d'un tiers à la société SOCIETE1.).

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de produire le plan d'organisation de travail pour la période de janvier 2019 à mai 2021 et le registre reprenant l'horaire journalier et hebdomadaire de travail,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal partiellement fondé,

réformant,

déclare justifié le licenciement avec préavis intervenu le 18 novembre 2021 à l'encontre d'PERSONNE1.),

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) au titre de la perte de salaire pour la période du 25 au 30 novembre 2021 et en déboute,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice moral consécutif à son licenciement avec préavis et en déboute,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral consécutif à son licenciement avec effet immédiat à concurrence du montant de 500 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.821,65 euros, avec les intérêts légaux à compter du 5 avril 2022, jusqu'à solde,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, de ce qu'il n'a pas de revendication à formuler dans le présent litige,

déboute la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et PERSONNE1.) de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

met les frais et dépens de l'instance d'appel à charge d'PERSONNE1.), à concurrence de deux tiers, et à charge de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à charge d'un tiers, avec distraction au profit de Maître Mathias PONCIN, 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.