

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 54/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du huit mai deux mille vingt-cinq.

Numéro CAL-2024-00233 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 Véronique REYTER
d'Esch-sur-Alzette du 22 février 2024,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Denis CANTELE, avocat à la Cour, demeurant à
Luxembourg,

et :

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

intimée aux fins du susdit exploit REYTER,

appelante par incident,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

LA COUR D'APPEL:

Par contrat de travail à durée indéterminée conclu le 29 mai 2015, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE2.) SA comme « *opérateur au centre Remplissage* ».

Par avenant du 27 septembre 2021, le contrat de travail de PERSONNE1.) a été transféré à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après SOCIETE1.)).

Par avenant du 1er février 2022, PERSONNE1.) a été promu au poste appelé « *Opérateur-Leader de l'équipe Remplissage* », avec paiement d'une prime variable trimestrielle, d'une valeur de 166,66 euros par mois, susceptible d'être allouée en fonction des performances.

Par courrier recommandé du 14 octobre 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat dans les termes suivants :

Par courrier recommandé du 19 octobre 2022, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement et les motifs invoqués.

Par requête déposée le 3 février 2023 au greffe de la justice de paix de Luxembourg, PERSONNE1.) a fait convoquer SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du requérant, suivant courrier recommandé du 14 octobre 2022, et condamner au paiement des montants suivants, outre les intérêts légaux :

- * Indemnité compensatoire de préavis : 21.079,50 EUR
- * Indemnité de départ : 6.939,84 EUR
- * Indemnité pour préjudice matériel : 13.476,79 EUR
- * Indemnité pour préjudice moral : 10.000,00 EUR
- * Arriéré de salaire : 500,00 EUR
- * Frais d'avocat : 3.000,00 EUR

PERSONNE1.) sollicitait en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Selon le requérant, les motifs de licenciement n'auraient pas été énoncés avec la précision requise par loi ; les reproches formulés par la défenderesse seraient confus.

Plusieurs faits seraient invoqués tardivement. Seuls deux faits seraient survenus dans le mois précédant le licenciement avec effet immédiat.

Les reproches formulés par la partie défenderesse ne correspondraient pas à la réalité.

Le demandeur n'aurait pas manipulé frauduleusement le système de pointage ni trompé son employeur sur ses heures de travail.

Selon PERSONNE1.), les pointages aux portillons d'accès et de sortie utilisés par SOCIETE1.) pour établir qu'il aurait faussé le système de pointage et qu'il serait parti prématurément de son lieu de travail constitueraient un moyen de preuve illicite pour contrevenir au devoir d'information de l'employeur, prévu par l'article L. 261-1 du Code du travail.

Par ailleurs, le simple fait que le demandeur soit sorti par un portillon à une heure déterminée n'exclurait pas son retour peu après sur le lieu de travail.

D'autre part, le demandeur n'aurait pas nécessairement utilisé son badge pour sortir de l'enceinte. Ce dernier cas de figure se serait réalisé lorsqu'il sortait derrière un autre salarié ayant laissé la porte ouverte derrière lui.

Les horaires de travail du requérant et ses pointages auraient en outre été validés sur ses fiches de salaire.

D'autre part, même à les supposer établis, les reproches en cause ne justifieraient pas le licenciement avec effet immédiat d'un salarié ayant une ancienneté de 12 ans.

La défenderesse concluait au rejet de la demande.

Il résulterait de la convention collective de travail ainsi que du règlement d'ordre intérieur que les salariés étaient informés du système de pointage et que la falsification des heures de travail constitue une faute grave.

Il résulterait en outre du règlement d'ordre intérieur que le badge servant au pointage est le même que celui qui sert pour l'accès sur le site et qu'il s'agit d'un outil strictement personnel.

L'utilisation par l'employeur des relevés de pointage à la sortie pour vérifier le temps de travail effectif de ses salariés ne constituerait donc nullement un moyen de preuve illicite.

Selon la défenderesse, il ressortirait des relevés et de plusieurs attestations testimoniales versés aux débats que PERSONNE1.) aurait modifié manuellement ses horaires de travail, sans justification.

Il serait établi que les trois autres salariés ayant accès au système de pointage n'auraient pas modifié les horaires de sortie de PERSONNE1.) et qu'à plusieurs reprises il n'aurait plus été présent sur son lieu de travail aux heures figurant dans le système de pointage.

Dans un ordre subsidiaire, SOCIETE1.) formulait une offre de preuve par témoins.

Par jugement rendu le 22 décembre 2023, le tribunal du travail a déclaré la demande recevable, mais non fondée, sauf à faire droit à la demande en paiement d'un arriéré de salaire de 500 euros du chef de la prime OPL (prime pour les postes dits « *opérateurs-leaders* »).

Il a par ailleurs débouté les parties au litige de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure.

Avant de débouter le requérant, les juges de première instance ont considéré que les motifs indiqués dans la lettre de licenciement étaient précis ; qu'ils n'avaient pas été invoqués de manière tardive au regard du prescrit de l'article L. 124-10 (6) alinéa 2 du Code du travail, tel qu'interprété par la Cour de cassation dans un arrêt n° 94/16 du 8 décembre 2016 ; que la réalité desdits motifs était établie moyennant les éléments de preuve licites produits par SOCIETE1.) et que le fait de fournir à son employeur, à d'itératives reprises, de fausses indications sur ses horaires de travail sur une longue période était d'une gravité suffisante pour compromettre immédiatement et définitivement la confiance de l'employeur.

Par exploit du 22 février 2024, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 30 décembre 2023, étant relevé que l'appelant a son domicile en France et qu'il bénéficie dès lors de l'augmentation du délai pour interjeter appel prévue par les articles 167 et 573 du Nouveau Code de procédure civile.

L'appelant demande à la Cour de faire droit à sa demande telle que formulée en première instance, par réformation du jugement déféré.

Il réclame en outre une indemnité de procédure de 3.000 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, et une autre indemnité, du même montant, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, à titre de remboursement des frais d'avocat.

L'appelant soutient que l'employeur aurait été forclos à soulever plusieurs faits invoqués dans son courrier de licenciement du 14 octobre 2022.

Selon PERSONNE1.), la juridiction du premier degré aurait dû, en application de l'article L. 124-10 (6) du Code du travail, limiter son examen du bien-fondé des reproches formulés par l'intimée, aux faits survenus les 21 et 28 septembre ainsi que le 5 octobre 2022.

L'appelant reproche en outre à l'intimée un manque de précision dans l'énoncé des motifs du licenciement (cf. not. conclusions en duplique, p. 2).

Quant à la réalité des motifs invoqués, PERSONNE1.) soutient qu'il n'a jamais manipulé le système de pointage de quelque manière que ce soit, ni donné de fausses indications sur ses horaires de travail en vue de tromper son employeur.

Les faux pointages reprochés à l'appelant ne seraient nullement prouvés.

PERSONNE1.) soutient que l'intimée aurait recours à un moyen de preuve illicite en se servant des données collectées via les portillons d'accès et de sortie. En effet, le règlement intérieur préciserait que seule l'utilisation des pointeuses servirait à l'enregistrement et au traitement des données relatives aux temps de travail.

Ledit règlement serait muet concernant la finalité des données collectées aux portillons d'accès et de sortie.

A défaut de toute « *information préalable* » des salariés, ce moyen de preuve serait donc illicite au regard de l'article L. 261-1 du Code du travail.

De plus, les données ainsi collectées ne prouveraient pas « *une sortie définitive et partant la fin de la journée de travail des salariés qui peuvent très bien entrer et sortir si le portillon est ouvert* ».

L'appelant conteste encore les déclarations des personnes ayant dressé des attestations testimoniales, au motif que celles-ci seraient dépourvues de précision et devraient partant être écartées pour défaut de pertinence.

Il s'oppose à l'audition des auteurs des attestations testimoniales, au motif que l'article 351 du Nouveau Code de procédure interdit au juge de suppléer à une carence probatoire.

Dans un dernier corps de conclusions, PERSONNE1.) présente une offre de preuve par témoins visant à l'audition de trois collègues de travail.

Au sujet des dommages et intérêts pour préjudice matériel, l'appelant estime avoir droit à l'indemnisation d'une perte de revenus correspondant à 6 mois de salaire, au motif qu'il n'aurait pas retrouvé « *immédiatement* » un emploi, malgré ses recherches.

Quant au préjudice moral, il soutient que l'intimée lui aurait infligé de « l'anxiété quant à sa situation économique », en plus de porter atteinte à sa dignité professionnelle.

L'intimée conclut au rejet de l'appel.

SOCIETE1.) relève incident en ce que la juridiction du premier degré l'a condamnée au paiement de la prime « OPL », à hauteur de 500 euros, outre les intérêts légaux, rejeté sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et imposé la moitié de la charge des frais et dépens.

Concernant l'octroi de la prime litigieuse, l'intimée fait valoir que celle-ci relèverait d'un droit discrétionnaire de l'employeur et que PERSONNE1.) n'aurait, de toute manière, pas satisfait à la condition de l'évaluation de performance.

Pour le surplus, l'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Outre les faits survenus dans le mois ayant précédé le licenciement, l'employeur serait autorisé à invoquer des faits plus anciens et il appartiendrait au juge d'apprécier si l'ensemble de ces faits sont susceptibles de justifier un licenciement avec effet immédiat.

Les reproches formulés dans la lettre de licenciement répondraient tous à l'exigence légale de précision.

Les motifs invoqués correspondraient à la réalité et seraient établis au vu des pièces versées aux débats.

Les moyens de contrôle employés par l'intimée seraient parfaitement légaux et fiables.

L'intimée fait exposer que les données collectées aux portillons d'accès et de sortie ainsi que les données collectées aux pointeuses des heures de travail font l'objet d'un contrôle et que la comparaison des deux types de données permet de mettre en évidence des inobservances des prescriptions quant aux heures de travail.

L'intimée ajoute que des modifications peuvent être apportées aux enregistrements liés aux pointages des heures de travail par trois personnes disposant d'un droit d'accès au « système DSK TIM », à savoir le responsable du Département des Ressources Humaines, son assistante, et la supérieure

hiérarchique de l'appelant, la responsable du « *centre de remplissage* », PERSONNE2.).

Cependant, en 2022, celle-ci aurait présenté d'importants problèmes de santé, en raison desquelles elle aurait eu de longues absences récurrentes.

Pour ce motif, cette dernière aurait confié à l'appelant son mot de passe afin d'accéder, en son absence, au « *système DSK TIM* ».

Les faits invoqués dans la lettre de licenciement auraient trait à la période en question et tout porterait à croire que l'appelant a abusé de la confiance de sa supérieure hiérarchique pour manipuler les pointages des heures de travail à son avantage et, corrélativement, au détriment de son employeur.

En effet, dans le cas présent, de nombreux encodages de l'appelant dans le « *système DSK TIM* » ne correspondraient manifestement pas avec les données d'enregistrement aux portillons d'accès et de sortie ni avec les constatations des collègues de travail de l'appelant, consignées dans des attestations testimoniales versées aux débats.

SOCIETE1.) aurait rapporté la preuve que PERSONNE1.) lui a fourni, à d'itératives reprises, et sur une période d'environ six mois, de fausses indications sur ses heures de travail dans le but de se procurer un avantage indu.

Ces agissements malhonnêtes, frauduleux, sur une longue période seraient incontestablement constitutifs d'une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.

L'intimée conclut au rejet de l'offre de preuve par témoins de l'appelant, au motif que les faits offerts en preuve n'auraient aucune incidence sur la solution à intervenir dans le présent litige, en plus d'être contredits par les éléments du dossier.

Dans un ordre subsidiaire et, pour autant que de besoin, l'intimée offre de prouver la réalité des motifs du licenciement par l'audition de cinq témoins.

En ce qui concerne les revendications financières de l'appelant, l'intimée conclut à leur rejet, principalement, au motif que le licenciement avec effet immédiat de ce dernier serait parfaitement justifié.

En ordre subsidiaire, l'intimée conteste les montants réclamés.

En ce qui concerne l'indemnité de préavis, l'intimée soutient notamment que le montant avancé par la partie adverse au titre du salaire de base serait erroné.

Celui-ci s'élèverait à 3.146,58 euros, et non pas à 3.513,25 euros.

Ni la prime de régularité ni la prime « *OPL* » ne devraient être prises en compte pour le calcul du salaire de base, s'agissant de primes non courantes dont le versement est lié à la réalisation de certaines conditions.

Par ailleurs, les indemnités de chômage perçues devraient être déduites de l'indemnité compensatoire de préavis.

Quant à l'indemnité de départ, l'intimée estime que le salaire moyen de base s'élèverait à 3.253,25 euros et que le montant total susceptible d'être alloué, de ce chef, s'élève donc à 6.506,50 euros.

Quant au dommage matériel allégué, les recherches d'emploi dont justifie l'appelant seraient largement insuffisantes, de sorte qu'aucun dédommagement ne lui serait dû de ce chef.

Pour le même motif, tout préjudice moral est formellement contesté.

Concernant la demande en indemnisation des frais d'avocat, l'intimée donne à considérer que la représentation par un avocat n'est pas obligatoire en première instance devant les juridictions du travail et que, de toute façon, aucun abus du droit d'agir en justice ne peut lui être reproché.

SOCIETE1.) réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour chaque instance.

Appréciation de la Cour

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'énoncé des motifs doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges, mais aussi pour permettre au salarié de vérifier

le bien-fondé des motifs invoqués par son employeur et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur inexactitude (cf. Cour de cassation, 12.11.1992, arrêt n° 30/92, n° 1003 du registre).

En l'espèce, la lettre recommandée avec demande d'avis de réception, datée du 14 octobre 2022 (cf. pièce n° 4 de la farde de l'intimée) donne une description très complète des fautes reprochées à l'appelant tant en ce qui concerne leur nature et leur gravité que les circonstances de temps et de lieu dans lesquelles elles auraient été commises.

Cette description permet au juge et au salarié de savoir exactement ce qui est reproché à ce dernier.

Elle permet aussi à l'appelant de contredire l'intimée et d'établir la véracité de ses contestations et au juge d'exercer son contrôle.

Le reproche de l'appelant concernant le manque de précision de la lettre de licenciement doit dès lors être rejeté.

S'il est vrai qu'en principe l'employeur ne peut pas fonder un licenciement pour motif grave sur des faits dont il aurait eu connaissance plus d'un mois auparavant, ce délai de forclusion n'empêche pas l'employeur d'invoquer un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute survenu dans le délai susvisé (article L. 124-10 (6) du Code du travail).

Or, selon la Cour de cassation, il n'est pas requis que les faits invoqués par l'employeur comme motifs du licenciement soient similaires ni que le dernier fait en cause constitue une faute grave, mais les juges doivent procéder à une analyse globale pour apprécier si tous les faits invoqués par l'employeur, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail (cf. Cour de cassation, 08.12.2016, arrêt n° 94/16, n° 3717 du registre).

En l'occurrence, l'intimée reproche à l'appelant de l'avoir trompée sur les heures de travail réellement prestées par des modifications injustifiées apportées aux pointages.

Selon les affirmations énoncées dans la lettre de licenciement du 14 octobre 2022, plusieurs faits de cette nature se seraient produits moins d'un mois avant la notification du licenciement.

Il en est ainsi des modifications d'horaires irrégulières intervenues, selon l'intimée, les 21, 22 et 28 septembre 2022 ainsi que le 5 octobre 2022.

Il s'ensuit que l'intimée est en droit de se prévaloir, à l'appui des faits susvisés, des faits antérieurs énumérés dans la lettre de licenciement, et que la Cour doit apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont de nature à justifier le licenciement litigieux.

Le moyen de l'appelant relatif à la tardiveté de certains reproches énoncés dans la lettre de licenciement doit donc pareillement être rejeté.

L'article 5 du règlement d'ordre intérieur dispose que toute personne y compris « *naturellement* » les salariés de l'entreprise doivent s'identifier « *en entrée comme en sortie* » moyennant leur badge individuel non cessible ou l'inscription sur un registre et que le badge en question « *sert également au pointage des heures de travail* » (cf. pièce n° 8 de la farde de l'intimée, page 6).

Il est par ailleurs précisé, dans ce même article, que les dispositions susmentionnées sont instituées « *pour des raisons de sécurité et de contrôle* » (*ibidem*).

L'article 6 du règlement d'ordre intérieur rappelle que « *le badge servant au pointage est le même que celui mis à disposition des salariés pour l'accès au site* », avant d'ajouter « *en tant qu'outil de pointage individuel, il est autant non-cessible que dans son utilisation comme badge d'accès* » et que « *toute fraude en la matière sera sanctionnée* ».

La suite de l'article 6 précise les modalités d'enregistrement du début et de la cessation des prestations de travail, « *en tenue de travail* », à proximité du lieu où elles ont été exécutées, sur certaines pointeuses déterminées avec précision (*ibidem*).

Il résulte clairement des articles 5 et 6 du règlement d'ordre intérieur que le même badge individuel visé dans la lettre de licenciement doit être utilisé par le salarié, à la fois pour chaque entrée et chaque sortie de l'enceinte de l'entreprise, et pour le pointage des heures de travail, en tenue de travail, à proximité du lieu où les prestations de travail ont été exécutées.

En vertu de ces mêmes dispositions, il est interdit, *a contrario*, au salarié de passer par le portillon avec un ou plusieurs autres salariés moyennant un badge unique, chaque salarié étant obligé de passer par le portillon avec son propre badge d'accès individuel.

Il s'en déduit pareillement que les données ainsi enregistrées en relation avec le pointage des heures de travail ainsi que les données concernant les entrées et sorties aux portillons d'accès et de sortie sont destinées notamment à des fins de « *contrôle* » par l'intimée.

D'autre part, l'article 3.2 de la Convention collective applicable à la relation de travail en cause donne plusieurs exemples de fautes graves justifiant la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat, parmi lesquels le fait de « *falsifier ses heures de travail ou celles d'autrui* » (cf. pièce n° 7 de la farde l'intimée, page 11).

Enfin, un document intitulé « *Confirmation de réception* » renseigne que PERSONNE1.) a confirmé par écrit avoir reçu la convention collective et le règlement intérieur susvisés, en apposant sur ledit document, non seulement sa signature mais aussi, de façon manuscrite, la date ainsi que ses nom et prénom (cf. pièce n° 9 de la même farde).

En conséquence, l'appelant était parfaitement informé des obligations qui lui incombaient en relation avec son identification à l'entrée et à la sortie de l'enceinte, d'une part, ainsi qu'au début et à la fin de ses prestations de travail, d'autre part, de même qu'il était parfaitement informé du contrôle effectué par l'intimée et des conséquences d'une violation des normes pertinentes.

L'appelant est partant malvenu de se plaindre d'une absence d'information suffisante par l'intimée et d'un usage prétendument illicite par celle-ci des données enregistrées aux portillons aux fins de contrôler les pointages des heures de travail effectués par l'appelant.

Il est relevé à titre superfétatoire que, même en présence d'un moyen de preuve illicite, il appartient au juge d'apprécier l'admissibilité de la preuve obtenue illicitement en tenant compte des éléments de la cause prise dans son ensemble y compris le mode d'obtention de la preuve et les circonstances dans lesquelles l'illicéité a été commise (cf. Cour de cassation, 22.11.2007, arrêt n° 57/2007, n° 2474 du registre ; CEDH, 28.10.2009, affaire Lee Davies/Belgique, requête n° 18704/05, § 40 à 43) et qu'en l'espèce, au regard de ces critères, les éléments de la cause prise dans son ensemble ne justifient pas un rejet des encodages dans le système DSK TIM ni des données collectées aux portillons d'accès et de sortie.

La Cour constate que les relevés chronologiques des enregistrements effectués par l'appelant entre mai et octobre 2022 (cf. pièce n° 10 de la même farde) renseignent non seulement des insuffisances au regard des heures de travail

prescrites, mais aussi de nombreuses incohérences et contradictions qui ne peuvent s'expliquer que par une manipulation irrégulière des enregistrements par l'appelant.

C'est ainsi que lesdits relevés font apparaître, entre autres, que le 6 mai 2022, l'appelant est sorti de l'enceinte à 10 heures 45 alors qu'il n'aurait cessé de travailler qu'à 14 heures selon le système DSK TIM, que le 11 mai 2022, il a passé le portillon de sortie à 12 heures 41 alors qu'il n'aurait cessé de travailler qu'à 14 heures, qu'en date du 31 août 2002, l'appelant aurait travaillé à partir de 6 heures alors pourtant que le premier pointage pour accéder au site a été enregistré à 6 heures 15, que le 2 septembre 2022, l'appelant aurait travaillé jusqu'à 13 heures 30 alors pourtant qu'il a passé le portillon de sortie à 12 heures 48, qu'en date du 22 septembre 2022, l'appelant n'a presté que 6 heures et 15 minutes au lieu des 8 heures prescrites, qu'en date du 21 septembre 2022, l'appelant n'aurait, selon le système DSK TIM, cessé le travail qu'à 14 heures alors pourtant qu'il a passé le portillon de sortie à 13 heures 58 et que le 5 octobre 2022, l'appelant aurait commencé de travailler à 6 heures, toujours selon le système DSK TIM, alors pourtant qu'il n'a passé le portillon d'entrée qu'à 6 heures 41.

D'autre part, plusieurs attestations testimoniales, régulières en la forme et libellées avec une précision suffisante, confirment l'absence de PERSONNE1.) de son lieu de travail à des heures auxquelles il affirme avoir travaillé, encodages à l'appui.

PERSONNE3.) relate qu'en date du 6 mai 2022, PERSONNE1.) a quitté son lieu de travail, à 10 heures 45, pour ne plus y revenir par la suite (cf. pièce n° 17 de la même farde) alors pourtant que ce dernier affirme avoir travaillé jusqu'à 14 heures, heure qui figure dans le système DSK TIM.

PERSONNE4.) déclare que l'appelant était absent de son lieu de travail le 2 septembre 2022, à 13 heures, alors pourtant que ce dernier aurait travaillé jusqu'à 13 heures 30, heure qui figure dans le système DSK TIM (cf. pièce n° 13 de la même farde).

PERSONNE5.) constate que l'appelant était absent de son lieu de travail le 7 septembre 2022, à 13 heures 15 (cf. pièce n° 14 de la même farde) alors pourtant que l'appelant affirme avoir travaillé jusqu'à 14 heures, heure qui figure dans le système DSK TIM.

Enfin, il résulte des attestations testimoniales dressées par PERSONNE6.), PERSONNE2.) et PERSONNE7.) que les manipulations litigieuses ne

peuvent pas avoir été effectuées par une autre personne que l'appelant (cf. pièces n^{os} 15, 16, et 21-24 de la même farde).

L'appelant reste en défaut de présenter des explications cohérentes et plausibles, étayées par des éléments probants, de nature à établir la fausseté du reproche de manipulations irrégulières et absences injustifiées formulées à son encontre par l'intimée.

L'offre de preuve par témoins, présentée dans un dernier corps de conclusions, est libellée en termes très généraux et doit être écartée pour défaut de précision et de pertinence.

Il suit de ce qui précède qu'il y a lieu de tenir pour établi que l'appelant a présenté des absences injustifiées et manipulé en sa faveur et au détriment de son employeur, à d'itératives reprises, l'enregistrement des données relatives à ses horaires de travail, sur une période de plusieurs mois.

Ces faits sont constitutifs de motifs graves justifiant la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail sur le fondement de l'article L. 124-10 (2) du Code du travail.

Il en est d'autant plus ainsi qu'il est rappelé que l'article 3.2 de la Convention collective applicable à la relation de travail en cause précise que le fait de « *falsifier ses heures de travail ou celles d'autrui* » (cf. pièce n^o 7 de la farde l'intimée, page 11) est constitutif d'une faute grave justifiant la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat

La juridiction de première instance a partant décidé à bon droit que le licenciement litigieux était justifié et que PERSONNE1.) devait être débouté de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ et de dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral.

Dans le cadre d'un appel incident, l'intimée demande à la Cour de rejeter comme infondée la demande en paiement adverse de la prime OPL pour le troisième trimestre 2002.

Aux termes de l'article 1.3.2.1.2.1 de la Convention collective dont les dispositions priment sur les stipulations contractuelles conclues entre les parties au litige « *les Opérateurs Spécialisés ... reçoivent une prime variable OPL pour les mois qu'ils exercent cette tâche* » (cf. pièce n^o 7 de la farde de l'intimée, page 8).

Il se déduit de cette formulation que les « *Opérateurs Spécialisés* », dont l'appelant faisait partie, ont droit à l'allocation de la prime en cause pour les mois pendant lesquels ils exercent cette tâche, sans qu'il y ait lieu d'avoir égard à quelque évaluation des performances accomplies par les salariés concernés et sans que l'employeur puisse subordonner l'octroi de la prime à sa liberté d'appréciation.

Il est acquis en cause que PERSONNE1.) avait la qualité d'Opérateur Spécialisé pendant le troisième trimestre 2022, mais qu'il n'a pas reçu la prime OPL y relative.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a condamné SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.), de ce chef, la somme de 500 euros, outre les intérêts légaux, et de rejeter l'appel incident.

Le droit d'agir en justice, tant en demandant qu'en défendant, est un droit fondamental, dont l'exercice n'est susceptible d'engager la responsabilité civile de son auteur, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, que dans le cas d'un abus, lequel suppose, dans le chef de son auteur, une intention malveillante, une faute lourde équipollente au dol ou, à tout le moins, une légèreté blâmable.

En l'espèce, loin d'établir une telle faute dans le chef de SOCIETE1.), l'appelant succombe, pour l'essentiel, dans ses prétentions.

Il convient partant de rejeter comme infondée sa demande en indemnisation des frais d'avocat, tant pour la première instance, par confirmation de la décision attaquée, que pour l'instance d'appel.

Comme l'appelant succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, il y a lieu de rejeter pareillement sa demande en allocation d'une indemnité de procédure, tant pour la première instance, par confirmation de la décision déférée, que pour l'instance d'appel.

A défaut pour l'intimée de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande en allocation d'une indemnité doit être rejetée tant pour la première instance, par confirmation de la décision attaquée, que pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés et en déboute,

confirme le jugement entrepris,

dit recevable, mais non fondée la demande de PERSONNE1.) tendant au remboursement de ses frais et honoraires d'avocat,

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

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de la société en commandite simple KLEYR GRASSO, représentée par Me Philippe NEY, 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.