

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°46/26 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-trois avril deux mille vingt-six

Numéro CAL-2024-00486 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Nadine WALCH, premier conseiller,
Nadine ERPELDING, premier conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 16 mai 2023,

comparaissant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit PERSONNE2.),

comparaissant par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO3.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître David GROSS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail du 28 février 2001, entré en vigueur le 1^{er} mars 2001, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme

SOCIETE3.) (actuellement dénommée SOCIETE1.) en qualité d' « ouvrier ».

En date du 30 novembre 2007, un nouveau contrat de travail a été signé avec l'employeur (entretiens dénommé SOCIETE4.) aux termes duquel le salarié occupait un poste d' « agent de maîtrise CL6 - groupe NUMERO4.) ».

Suivant avenant audit contrat du 26 février 2010, sortant ses effets à partir du 1^{er} mars 2010, le salarié s'est vu affecter en tant qu' « agent de maîtrise CL9 – groupe NUMERO5.) ».

Par courrier du 20 avril 2017, PERSONNE1.) s'est vu confirmer avec effet au 1^{er} janvier 2017 sa promotion en tant que « Contremaître de niveau 2 ».

Après avoir été convoqué le 26 novembre 2021 à un entretien préalable fixé au 1^{er} décembre 2021, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat par courrier recommandé de l'employeur du 3 décembre 2021.

Par lettre du 11 janvier 2022, PERSONNE1.) a protesté contre ce licenciement.

Par requête déposée le 1^{er} juillet 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE5.) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, et suivant le dernier état de ses conclusions, la somme globale de 95.321,14 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans sa requête, dont 34.619,76 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, 34.619,76 € au titre d'indemnité de départ, 16.081,62 € au titre d'indemnisation de son préjudice matériel et 10.000 € au titre d'indemnisation de son préjudice moral.

Il demanda encore la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration du troisième mois suivant la signification du jugement, et une indemnité de procédure de 1.500 €.

La société SOCIETE5.) conclut au rejet de la demande de PERSONNE1.) et à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par jugement du 7 novembre 2023, le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 3 décembre 2021 abusif, a dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de préavis fondée pour le montant de 34.619,76 €, dit sa demande relative à l'indemnité de

départ fondée pour le montant de 34.619,76 €, et celle relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 4.500 €.

Il a par conséquent condamné la société SOCIETE5.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 73.739,52 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 1^{er} juillet 2022, jusqu'à solde, et dit que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

Il a rejeté la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel, a condamné la société SOCIETE5.) à lui payer une indemnité de procédure de 700 €, a rejeté la demande de l'employeur en allocation d'une indemnité de procédure, a dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement, et a condamné la société SOCIETE5.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 19 décembre 2023, la société SOCIETE5.) a relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 10 novembre 2023.

Par arrêt du 15 mai 2025, la Cour d'appel, après avoir déclaré recevables les appels principal et incident, a révoqué l'ordonnance de clôture du 14 novembre 2024 pour permettre à Maître Guy Castegnaro de verser les pièces invoquées à l'appui de l'appel,

La société appelante conclut, principalement, par réformation, à voir dire que le licenciement de PERSONNE1.) du 3 décembre 2021 est justifié, et à se voir décharger de toute condamnation prononcée à son égard.

Subsidiairement, si la Cour devait confirmer le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré le licenciement de PERSONNE1.) abusif, la société SOCIETE5.) conclut au rejet de la demande de l'intimé en indemnisation d'un prétendu préjudice matériel, étant donné « que les motifs de son licenciement auraient pleinement pu justifier un licenciement avec préavis », et que le préjudice matériel aurait été intégralement réparé par l'indemnité compensatoire de préavis. Si la Cour devait accorder une quelconque indemnisation à l'intimé au titre d'un préjudice matériel, celle-ci devrait se limiter au strict minimum.

La demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice moral serait également à rejeter, sinon à être réduite au strict minimum.

La société appelante conclut en outre, par réformation, à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance, à laquelle il y aurait lieu d'ajouter une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

Déclarant relever appel incident, PERSONNE1.) conclut, par réformation, à voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme de 19.006,13 € au titre d'indemnisation du préjudice matériel qu'il dit avoir subi suite à son licenciement.

Il sollicite pour le surplus la confirmation du jugement entrepris, et réclame une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

Discussion

Le tribunal du travail n'est pas critiqué en ce qu'il a retenu que les motifs du licenciement ont été indiqués avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

A) Quant au licenciement avec effet immédiat du 3 décembre 2021

La lettre de licenciement énonce deux motifs de licenciement. Il est tout d'abord reproché à PERSONNE1.) d'avoir abandonné son poste de travail en date des 19 et 20 novembre 2021, plus précisément d'avoir quitté l'entreprise sans avoir sollicité au préalable l'autorisation de son supérieur hiérarchique.

Il lui est également reproché d'avoir « *produit des marquages frauduleux* » aux dates mentionnées dans la lettre de licenciement du 3 décembre 2021, « *en ce qu'il aurait marqué en « HN », c'est-à-dire « heures normales », comme s'il aurait été présent sur le lieu de travail, dans le fichier Excel (...), alors qu'il serait noté en jours de repos ou de congés dans le cahier de présence, alors qu'il n'aurait pas été présent ces jours-là sur le site* ».

- quant aux abandons de poste

Le tribunal du travail, après avoir rejeté le moyen du salarié tiré de l'article L.124-10, paragraphe (6) du Code du travail, a retenu que l'employeur n'a pas rapporté la preuve des abandons de poste des 19 et 20 novembre 2021. Concernant l'abandon de poste du 19 novembre 2021, il a relevé que l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) à laquelle s'est référée l'employeur n'établit pas le reproche invoqué, motif pris que le témoin n'a pas personnellement constaté l'absence du salarié à son poste de travail le 19 novembre 2021. Quant au prétendu abandon de poste du 20 novembre 2021, le tribunal du travail a constaté que suivant un planning versé par l'employeur, PERSONNE1.) se trouvait en repos le jour en question.

La société SOCIETE5.) reproche au tribunal du travail en ce qu'il n'a pas retenu que la déposition du témoin PERSONNE3.) suffirait à

établir les abandons de poste reprochés au salaire. Quant au prétendu abandon de poste du 19 novembre 2021, l'employeur fait valoir que ce témoignage ne serait contredit par aucun élément de preuve versé par PERSONNE1.). La présence du salarié au poste de travail étant l'obligation essentielle du salarié, il n'appartiendrait pas à l'employeur de prouver que le salarié n'avait pas obtenu l'autorisation préalable de partir, mais au salarié de prouver qu'il avait sollicité et obtenu cette autorisation.

L'abandon de poste du 20 novembre 2021 serait également établi. PERSONNE1.) n'aurait pas été en repos durant cette journée. Il aurait été prévu sur le poste de l'après-midi jusqu'à 21h45, mais n'y aurait pas été présent.

Appréciation de la Cour

D'après l'article L.124-10 du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale d'un salarié et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

L'employeur reproche en l'espèce à PERSONNE1.) d'avoir quitté son poste de travail tant le 19 novembre 2021 que le 20 novembre 2021, avant la fin de la tournée, sans avoir informé son supérieur hiérarchique et sans avoir obtenu l'autorisation de sa part.

PERSONNE1.) conteste avoir abandonné son poste le 19 novembre 2021.

Le témoin PERSONNE3.) a indiqué que « *le vendredi 19 novembre 2021, nous avons des problèmes de qualité sur le profil SOCIETE6.), je souhaitais en informer mon contremaître, PERSONNE1.), afin qu'il puisse se rendre sur place dans les halls pour contrôler les barres qui sortaient de la production.*

En appelant le bureau des contremaîtres, c'est Monsieur PERSONNE4.), autre chef d'équipe à l'époque qui m'a répondu au téléphone, je souhaitais parler avec son contremaître. Il m'a informé qu'il n'était plus sur site et qu'il récupérait des heures à la suite de la réunion de maîtrise du mardi 16 novembre 2021 ».

Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, le témoin PERSONNE3.) n'a pas personnellement constaté que PERSONNE1.) aurait en date du 19 novembre 2021 quitté son poste de travail. Abstraction faite que le témoin ne précise pas à quelle heure elle a appelé le bureau des contremaîtres, sa déposition consistant à dire que PERSONNE1.) *n'était plus sur site et qu'il récupérait des heures à la suite de la réunion de maîtrise du mardi 16 novembre 2021 »*, et que le lundi 22 novembre 2021, *« son ingénieur PERSONNE5.) l'a informée qu'il n'avait reçu aucun mail ni coup de téléphone pour sa demande de sortie en avance (...) »*, constitue un témoignage indirect, qui en l'absence d'autres éléments du dossier confortant cette déposition, ne présente pas les garanties de crédibilité suffisantes. La Cour approuve en conséquence le tribunal du travail en ce qu'il a retenu que ce grief n'est pas établi.

Concernant le prétendu abandon de poste du 20 novembre 2021, il est vrai qu'il se dégage de l'attestation du témoin PERSONNE3.) qu'elle a personnellement constaté le 20 novembre 2021, vers 18 :30 heures, lorsqu'elle s'est *« rendue au bureau des contremaîtres côté finissage pour savoir si tout était sous contrôle avant de quitter mon poste », « que Mr PERSONNE1.) n'était déjà plus présent sur son poste de travail et que sa voiture n'était plus sur le parking »*.

Il résulte de la motivation du jugement entrepris que le tribunal du travail s'est référé à un planning de PERSONNE1.) du mois de novembre versé en pièce n°2 par la société appelante pour retenir que le salarié a été en repos le 20 novembre 2021, de sorte que le motif tenant à l'abandon de poste à cette date n'était pas établi.

Cette pièce n'est pas versée par la société SOCIETE5.) en instance d'appel.

PERSONNE1.) justifie au vu de la pièce n°12, non critiquée par la société SOCIETE5.), qu'il était en repos le 20 novembre 2021. C'est partant également à juste titre que le tribunal du travail a retenu que la réalité du grief tenant à l'abandon de poste du 20 novembre 2021 n'est pas établie.

- quant au reproche tenant à la production par PERSONNE1.) de feuilles de marquage « frauduleux »

Le tribunal du travail a comparé les « feuilles de marquage » et les « cahiers de présence » versés aux débats, pour retenir qu'il lui était impossible de dire où se trouvait l'erreur. Il a retenu qu'indépendamment de l'identité des auteurs de « feuilles de marquage », et des « cahiers de présence », l'absence du salarié pendant les jours litigieux et partant l'existence de marquages frauduleux sur les « feuilles de marquage » mensuelles de PERSONNE1.) n'était pas établie.

En instance d'appel, la société SOCIETE5.) explique que PERSONNE1.), en tant que contremaître, aurait dû déclarer chaque mois ses heures de présence et d'absence individuellement dans un fichier Excel, dénommé « feuille de marquage individuelle ». Cette feuille aurait été envoyée, une fois par mois, par le contremaître au service « marquage » afin d'être encodée dans le système informatique SOCIETE7.) pour le calcul des salaires. Par ailleurs, un cahier de présence interne à l'équipe et une feuille de marquage pour l'ensemble de l'équipe auraient été tenus afin d'avoir une vision globale des présences et des absences. La société appelante soutient que chaque contremaître aurait été responsable de compléter ces pièces pour l'ensemble de son équipe et pour lui-même. La société appelante se réfère ensuite aux pièces n°3,6,9,12,15,18 et 21 de sa farde de pièces afin de justifier que PERSONNE1.) aurait via son adresse mail professionnelle dont lui seul aurait eu accès, transmis ses feuilles de marquage individuelles au service « marquage ».

Bien que la société appelante admette qu'en cas d'absence de PERSONNE1.), il appartenait au chef d'équipe, à savoir, Monsieur PERSONNE6.) de remplir le cahier de présence et la feuille de marquage, respectivement en l'absence de ces deux personnes au 1^{er} agent coordinateur de remplir le cahier de présence, cette circonstance ne serait pas de nature à remettre en cause la réalité du motif de licenciement reproché à PERSONNE1.), étant donné que « les erreurs reprochées à ce dernier seraient relatives aux feuilles de marquage individuelles qu'il aurait lui-même remplies et envoyées au service des ressources humaines, et dans lesquelles il aurait inscrit de fausses informations afin de faire croire à sa présence sur son lieu de travail, bien qu'il ait été absent ». La société appelante conteste l'affirmation de PERSONNE1.) consistant à dire que d'autres personnes auraient eu accès à son ordinateur et à son adresse mail professionnelle. Elle insiste pour dire que seul PERSONNE1.) aurait eu accès à sa boîte mail professionnelle, protégée par un mot de passe, de sorte que lui seul serait à l'origine de l'envoi de courriels depuis ladite boîte mail. L'argumentation de PERSONNE1.) qu'il aurait été « physiquement impossible qu'il ait envoyé le 30 juillet 2021 la fiche de marquage du mois de juillet 2021, étant donné qu'il travaillait en poste de nuit le 30 juillet 2021 » ne saurait par conséquent tenir. La société appelante fait valoir par ailleurs que l'intimé aurait également

disposé d'un téléphone portable professionnel mis à sa disposition avec lequel il aurait pu accéder à sa boîte mail professionnel. Aussi, le fait que PERSONNE1.) n'aurait pas travaillé le 1^{er} novembre 2021, ne l'aurait pas empêché d'accéder à sa boîte mail en dehors de ses heures de travail via son téléphone professionnel, sinon de programmer l'envoi de son email le 1^{er} novembre 2021 à 6h00 et de transmettre les feuilles de marquage du mois d'octobre 2021 au service SOCIETE8.).

La société appelante se prévaut par ailleurs des pièces n° 6, 9 et 15 pour soutenir que les feuilles de marquage individuelles de PERSONNE1.) relatives aux mois de septembre 2020, décembre 2020 et mai 2021 auraient été transmises par l'intimé sans que ce dernier n'ait contesté être l'auteur de ces emails.

En résumé, la société appelante reproche au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que PERSONNE1.) aurait « intentionnellement et frauduleusement inscrit de fausses informations dans ses feuilles de marquage individuelles, que celles-ci auraient renseigné qu'il aurait travaillé, alors que ni les cahiers de présence, ni les feuilles de marquage collectives n'auraient renseigné sa présence au travail et qu'il aurait envoyé ses fiches de marquage individuelles au « service marquage ». La société appelante en veut pour preuve que les informations renseignées par l'intimé dans les feuilles de marquage individuelles ne correspondraient pas à celles indiquées dans les cahiers de présence et les fichiers Excel remplis par Monsieur PERSONNE6.). Cette incohérence ne pourrait s'expliquer que par le fait que PERSONNE1.) aurait inscrit de fausses informations dans ses feuilles de marquage afin de faire croire à sa présence sur son lieu de travail, ce qui n'aurait pas été le cas.

La société appelante demande à la Cour de retenir au regard de la simple comparaison entre les informations indiquées d'une part, dans les cahiers de présence et les fichiers Excel remplis par Monsieur PERSONNE6.) pour l'ensemble des journées renseignées ci-dessus et celles, renseignées d'autre part par l'intimé dans les fiches de marquage individuelles, que les feuilles de marquage remplies par PERSONNE1.) auraient été faussées.

Les « manipulations » effectuées par le salarié, en ce qu'il aurait inscrit des heures de travail « normales » sur les « feuilles de marquage individuelles », alors que le cahier des présences et les fichiers Excel remplis par Monsieur PERSONNE6.) aurait renseigné qu'il se serait trouvé en repos, concerneraient les journées suivantes :

- 16 et 30 mai 2020
- 13 septembre 2020
- 23 décembre 2020

- 3 avril 2021
- 6,7 et 8 mai 2021
- 31 juillet 2021
- 16 et 18 octobre 2021

Ce serait par conséquent à tort que le tribunal du travail n'a pas retenu que PERSONNE1.) aurait procédé à la « falsification » des feuilles de marquage individuelles.

L'intimé conteste les reproches formulés à son égard. Il demande à la Cour de constater que les pièces versées par la société appelante ne seraient pas de nature à établir son absence aux dates litigieuses. Il conteste par ailleurs qu'il aurait « manipulé » les feuilles de marquage, qu'il aurait été le seul à avoir accès à son adresse email professionnelle et qu'il aurait disposé d'un téléphone portable professionnel via lequel il aurait pu accéder à sa boîte mail.

Appréciation de la Cour

Pour l'ensemble des dates précitées, l'argumentation de la société SOCIETE5.) consiste à dire que PERSONNE1.) aurait été absent et que dans la mesure où les informations renseignées dans les cahiers de présence émises par Monsieur PERSONNE6.) seraient corroborées par les indications mentionnées dans les fichiers Excel établis par cette même personne, les informations inscrites par PERSONNE1.) dans les feuilles de marquages individuelles quant à sa présence sur le lieu de travail seraient fausses.

Le tribunal du travail a relevé à bon droit que puisque le salarié est présumé avoir effectué son travail, il appartient à l'employeur de prouver positivement que le salarié n'a pas travaillé. Il lui appartient ensuite d'établir que PERSONNE1.) aurait inscrit sur les fiches de marquage des renseignements qui ne correspondraient pas à la réalité, et plus particulièrement, que contrairement à ce que l'intimé aurait indiqué sur lesdites fiches, il n'aurait pas été présent sur son poste de travail, mais aurait été en repos.

Dans les développements qui vont suivre, la Cour se prononcera sur les pièces versées par la société SOCIETE9.) relatives aux journées litigieuses :

- 16 et 30 mai 2020

Il est vrai qu'en annexe à un courriel que PERSONNE1.) aurait adressé le 25 mai 2020 à un dénommé SOCIETE10.) figure un document imprimé concernant le « marquage » du mois de mai 2020 de PERSONNE1.). Suivant les mentions apposées sur cette pièce,

PERSONNE1.) aurait travaillé la nuit du 16 mai 2020 pendant 8 heures (*note de la Cour* : les lettres DO mentionnés derrière le chiffre 8 ne sont pas expliquées). Pour la journée du 30 mai 2020, PERSONNE1.) aurait travaillé le matin et été présent pendant 8 heures sur son poste de travail (pièce n° 3 de la société SOCIETE9.)).

Suivant un tableau concernant le mois de mai 2020, sur lequel figurent les noms de plusieurs salariés, les dates, les heures pendant lesquelles ils auraient travaillé, respectivement les absences pour congés de maladie et les jours de repos, PERSONNE1.) aurait été en repos le 16 et le 30 mai 2020.

Abstraction faite qu'il n'est pas prouvé que la fiche versée sous la pièce n°4 aurait été établie par le chef d'équipe Monsieur PERSONNE6.), cette pièce n'est pas de nature à établir que les indications figurant sur la feuille de marquage annexée au courriel du 25 mai 2020 seraient fausses.

Il convient d'ajouter que contrairement à l'opinion de la société SOCIETE5.), la pièce versée sous le n°5 est dépourvue de toute force probante.

Abstraction faite que les cases figurant en haut de ce document sont illisibles, la Cour retient qu'à défaut d'un autre élément de preuve, telle qu'une attestation testimoniale, il ne saurait être déduit de la simple indication du nom de « PERSONNE6.) » derrière les noms des différents salariés et des dates, que PERSONNE1.) aurait été en repos. Cette conclusion s'impose d'autant plus que le nom de PERSONNE1.) ne figure pas sur ledit listing des salariés, tandis que pour ces derniers, nommément désignés, il est précisé s'ils ont travaillé, ont été absents, ou ont été en repos.

L'affirmation de la société SOCIETE5.) que PERSONNE1.) aurait « intentionnellement et frauduleusement » inscrit des fausses informations dans la feuille de marquage du mois de mai 2020 n'est dès lors pas établie.

- 13 septembre 2020

La société SOCIETE5.) se réfère aux pièces 6, 7, 8 et 26 de sa farde de pièces pour reprocher à PERSONNE1.) d'avoir inscrit des heures normales dans la feuille de marquage qu'il aurait envoyée au service « marquage », alors qu'à cette date, toute son équipe aurait été en repos.

En annexe à un courriel que PERSONNE1.) aurait adressé le 28 septembre 2020 à l'adresse mail « MAIL1.) », figure un document imprimé concernant le « marquage » du mois de septembre 2020 de

PERSONNE1.). Suivant les mentions apposées sur cette pièce, PERSONNE1.) aurait travaillé le matin du 13 septembre 2020 pendant 8 heures (*note de la Cour* : la signification des lettres DO mentionnés derrière le chiffre 8 n'est pas indiquée (pièce n° 6 de la société SOCIETE5.)).

La Cour constate qu'aucune indication ne figure derrière le nom de PERSONNE1.) pour la journée du 13 septembre 2020 dans le tableau concernant le mois de septembre 2020, sur lequel sont indiqués le noms de plusieurs salariés, les dates, les heures pendant lesquelles ils ont presté un travail, respectivement les absences pour congés de maladie et les jours de repos (pièce n° 7 de la société SOCIETE5.)).

Concernant la pièce n°8, la Cour renvoie aux développements faits ci-avant au sujet de la pièce n°5, sauf à préciser que dans la case à droite figure la mention « *batch user* ».

Abstraction faite que la pièce n° 26 n'est pas de nature à établir que les salariés y mentionnés auraient tous fait partie de l'équipe de l'intimé, et qu'ils auraient été en repos à cette date, (*note de la Cour* : derrière la plupart des noms est renseignée la mention « Dimanche »), la Cour constate que le nom de PERSONNE1.) ne figure pas sur le document « *visualisation du marquage* ».

Les pièces précitées de l'employeur ne sont pas de nature à établir que PERSONNE1.) aurait été en repos le 13 septembre 2020 et qu'il aurait inscrit des fausses informations dans la feuille de marquage du mois de septembre 2020.

Les développements des parties au sujet de la question de savoir si à cette date, PERSONNE1.) était affecté sur le même poste qu'un salarié dénommé SOCIETE11.) sont dépourvus de toute pertinence, de sorte qu'il y a lieu de les écarter.

- 23 décembre 2020

La société SOCIETE5.) se réfère aux pièces 9, 11 et 26 de sa farde de pièces pour reprocher à PERSONNE1.) d'avoir inscrit des heures normales dans les feuilles de marquage qu'il a envoyées au service « marquage », alors qu'à cette date, toute son équipe aurait été en repos.

Le document versé sous la pièce 9 par la société appelante concerne le « marquage » du mois de décembre 2020 de PERSONNE1.). Suivant les mentions apposées sur cette pièce, PERSONNE1.) aurait travaillé le matin du 23 décembre 2020 pendant 8 heures (*note de la Cour* : la signification des lettres DO mentionnées derrière le chiffre 8 n'est pas indiquée).

S'il est vrai que dans le tableau concernant le mois de décembre 2020, sur lequel figurent les noms de plusieurs salariés, les dates, les heures pendant lesquelles ils ont presté un travail, respectivement les absences pour congés de maladie et les jours de repos, figure derrière le nom de PERSONNE1.) pour la journée du 23 septembre 2020 la mention « JR », il n'est pas établi qui était l'auteur de ce document, ni que les indications renseignées dans la pièce n° 9 seraient fausses.

La pièce n° 11 dont se prévaut la société appelante est en partie illisible et le nom de PERSONNE1.) figure certes dans la colonne à droite de ce document, mais il ne figure pas à gauche sous les noms de tous les autres salariés pour lesquels il est indiqué s'ils ont été en maladie, en congé, ou en repos. Contrairement à l'opinion de la société appelante, cette pièce n'est pas non plus de nature à établir l'absence de PERSONNE1.) à son poste de travail.

Abstraction faite que la pièce n° 26 ne prouve pas que les salariés y mentionnés auraient fait partie de l'équipe de l'intimé, la Cour constate que le nom de PERSONNE1.) ne figure pas sur le document « *visualisation du marquage* » sous les noms de tous les autres salariés. Ce document est par conséquent également dépourvu de toute valeur probante quant à une éventuelle absence de PERSONNE1.) à son poste de travail le 23 décembre 2020.

- 3 avril 2021

La société SOCIETE5.) se réfère aux pièces n°13 et 14 de sa farde de pièces pour reprocher à PERSONNE1.) d'avoir inscrit des heures « normales » dans les feuilles de marquage qu'il aurait envoyées au service « marquage », alors qu'à cette date, il aurait été en repos.

Contrairement à l'opinion de la société SOCIETE5.), la Cour n'a pas à vérifier si les noms des salariés (autres que PERSONNE1.)) et les heures de présence et d'absences relatives à ces derniers telles que renseignées dans la pièce n°13 corroborent les indications mentionnées dans la pièce n° 14. Même à admettre que cela ait été le cas, il ne saurait en tout état de cause être déduit de cette circonstance que PERSONNE1.) aurait « falsifié » des informations concernant sa présence sur le lieu de travail le 3 avril 2021.

En effet, tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, indépendamment de la question de l'auteur de la fiche versée sous le n° 13, ce document n'est pas de nature à justifier que les indications y renseignées concernant PERSONNE1.) aient été exactes et que les indications figurant dans la feuille de marquage, versée sous la pièce n°12 par la société appelante, relatives à la journée du 3 avril 2021 auraient été « falsifiées » par l'intimé.

Tel que relevé pour toutes les autres dates précitées d'ores et déjà analysées, le nom de PERSONNE1.) ne figure pas non plus sur la fiche n°14, de sorte que cette pièce n'est d'aucune pertinence afin de justifier le grief reproché à PERSONNE1.).

- 6,7 et 8 mai 2021

La société SOCIETE5.) se réfère aux pièces n°15,16 et 17 de sa farde de pièces pour reprocher à PERSONNE1.) d'avoir inscrit des heures « normales » dans les feuilles de marquage qu'il aurait envoyées au service « marquage », alors qu'à cette date, il aurait été en repos.

S'il est vrai que dans le tableau concernant le mois de mai 2021, sur lequel figurent les noms de plusieurs salariés, les dates, les heures pendant lesquelles ils ont presté un travail, respectivement les absences pour congés de maladie et les jours de repos, figure derrière le nom de PERSONNE1.) pour les journées des 6, 7 et 8 mai 2021 la mention « JR », il n'est pas établi qui aurait été l'auteur de ce document, ni que les indications renseignées dans la pièce n° 15, concernant le « marquage » du mois de mai 2021, seraient fausses.

Le listing des salariés versé en pièce n°17 est également dépourvu de valeur probante en ce qui concerne le grief reproché à PERSONNE1.) d'avoir établi des feuilles de marquages ne correspondant pas à la réalité, dès lors que pour une raison qui n'est pas autrement expliquée par la société SOCIETE5.), le nom de PERSONNE1.) ne figure pas sur ladite liste sous les noms des autres salariés.

Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, indépendamment de la question de l'auteur de la fiche versée sous le n°16, ce document n'est pas de nature à justifier que les indications y renseignées concernant PERSONNE1.) aient été exactes et que les indications figurant dans la feuille de marquage, versée sous la pièce n° 15 par la société appelante, relatives à la journée du 3 avril 2021 auraient été « falsifiées » par l'intimé.

- 31 juillet 2021

La société SOCIETE9.) se réfère aux pièces 18,19, 20 et 26 de sa farde de pièces pour reprocher à PERSONNE1.) d'avoir inscrit des heures « normales » dans les feuilles de marquage qu'il aurait envoyées au service « marquage », alors qu'à cette date, toute son équipe aurait été en repos.

Le document versé sous la pièce 18 par la société appelante, annexé à un courriel que PERSONNE1.) aurait fait parvenir le 30 juillet 2021 à l'adresse mail « *ENSEIGNE1.)* », concerne le « marquage » du mois de juillet 2021 de PERSONNE1.) et renseigne que ce dernier devrait travailler la nuit du 31 juillet 2021 pendant 8 heures (*note de la Cour* : la signification des lettres DO mentionnées derrière le chiffre 8 n'est pas indiquée).

S'il est vrai que dans le tableau concernant le mois de juillet 2021, sur lequel figurent les noms de plusieurs salariés, les dates, les heures pendant lesquelles ils ont presté un travail, respectivement les absences pour congés de maladie et les jours de repos, versé sous la pièce n° 19, figure, derrière le nom de PERSONNE1.) pour la journée du 31 juillet 2021 la mention manuscrite « JR », il n'est pas établi qui aurait été l'auteur de ce document. Cette pièce ne suffit pas non plus à établir que les indications renseignées dans la pièce n° 18 seraient fausses.

Aucune indication concernant le salarié PERSONNE1.) ne figure sur le listing versé en pièce n°20 par la société SOCIETE5.), de sorte que cette pièce n'est pas non plus de nature à établir que l'intimé n'aurait pas été présent à son poste de travail le 31 juillet 2021 et que les indications mentionnées dans la pièce n°18 auraient été « falsifiées ». C'est encore à tort que la société SOCIETE5.) entend déduire de la mention « *batch user* », indiquée dans la colonne à droite de ce document que l'intimé aurait été absent de son poste en date du 31 juillet 2021.

Abstraction faite que la pièce n° 26 n'est pas de nature à établir que les salariés y mentionnés auraient fait partie de l'équipe de l'intimé, la Cour constate que le nom de PERSONNE1.) ne figure pas sur le document « *visualisation du marquage* » pour la date du 31 juillet 2021. Cette pièce n'est d'aucun intérêt afin de justifier le bien-fondé du grief reproché à PERSONNE1.) tenant à une prétendue « manipulation » de la feuille de marquage par l'intimé, versée sous la pièce n° 18.

- 16 et 18 octobre 2021

La société SOCIETE5.) se réfère aux pièces n°22, 23 de sa farde de pièces pour reprocher à PERSONNE1.) d'avoir inscrit des heures « normales » dans les feuilles de marquage qu'il aurait envoyées au service « marquage », alors que suivant le cahier des présences, il aurait été en repos pour la journée du 16 octobre 2021 et « qu'aucune information ne serait indiquée pour la journée du 18 octobre 2021 ».

Concernant la pièce, versée sous le n°22 par la société SOCIETE5.), indépendamment de la question de l'auteur de ce document, la Cour constate que les mentions figurant dans la ligne consacrée au salarié PERSONNE1.) pour le 16 et 18 octobre 2021 sont illisibles. Le listing des salariés versé sous la pièce n°23 ne mentionne pas PERSONNE1.). Si le nom de « PERSONNE6.) » figure effectivement à droite de ce listing sous la case « *modifié le* » pour la date du 16 octobre 2021, cette indication ne suffit pas, à défaut d'autres éléments de preuve, à justifier que PERSONNE1.) n'aurait pas été présent sur son poste de travail à cette date. Il ne saurait par conséquent pas non plus être déduit de ce document que les informations indiquées dans la feuille de marquage que l'intimé aurait transmis au service « marquage », auraient été « falsifiées ».

Au regard de l'ensemble des considérations qui précèdent, la Cour approuve le tribunal du travail en ce qu'il a retenu que l'employeur n'a pas rapporté la preuve ni de l'absence du salarié PERSONNE1.) pendant les jours litigieux et partant, ni l'existence de marquages frauduleux sur les « feuilles de marquage » et qu'il a déclaré abusif le licenciement de PERSONNE1.) du 3 décembre 2021.

B) Quant aux conséquences du licenciement

a) quant à l'indemnité compensatoire de préavis

La société appelante critique cette demande dans son principe.

Aux termes de l'article L.124-6 du Code du travail, « la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir. (...) L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L. 124-7 ni avec la réparation visée à l'article L. 124-10. (...)».

En vertu de l'article 124-3 alinéa 2 du Code de travail, le délai de préavis que l'employeur doit respecter en cas de congédiement d'un salarié est égal à six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE5.) à payer à PERSONNE1.) le montant réclamé de (6 x 5.769,96 =) 34.619,76 €, quantum qui n'est pas critiqué par cette société.

b) quant à l'indemnité de départ

Aux termes de l'article L. 124-7 paragraphe (1), alinéa 1^{er} du Code du travail :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10 (...) a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe ».

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, par application de l'alinéa 3 de ce même paragraphe et au vu de l'ancienneté du salarié, PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité de départ correspondant à six mois de salaire.

L'employeur n'ayant pas fait valoir de contestations particulières à l'égard du montant réclamé, c'est encore à juste titre que le tribunal du travail a alloué à PERSONNE1.) une indemnité de départ de (6 x 5.769,96 =) 34.619,76 €.

c) quant au préjudice matériel

PERSONNE1.) a réclamé en première instance la condamnation de la société SOCIETE9.) à lui payer la somme de 19.006,63 €.

Après avoir indiqué les principes en matière de préjudice matériel consécutif à un licenciement, le tribunal du travail a relevé qu'en l'espèce, PERSONNE1.) a, depuis la date de son licenciement, déposé de nombreuses candidatures spontanées.

Au vu de la situation sur le marché de l'emploi, de l'âge du requérant (né en 1981) et des démarches effectuées par le salarié en vue de retrouver un nouvel emploi, il a fixé la période de référence pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi à six mois et fait débiter cette période dès le lendemain du licenciement, soit à partir du 4 décembre 2021 jusqu'au 3 juin 2022.

Considérant que le préjudice matériel en relation causale avec le licenciement abusif s'apprécie in concreto, que l'indemnité compensatoire de préavis accordée au salarié doit être prise en considération pour la fixation du préjudice matériel et que cette indemnité a couvert l'intégralité de la période de référence, le tribunal du travail a retenu que PERSONNE1.) n'a pas subi de préjudice matériel pendant la période de référence de sorte que la demande a été rejetée.

Déclarant relever appel incident, PERSONNE1.) réclame, par réformation, la condamnation de son ancien employeur à lui payer la

somme de 19.006,63 €, à titre d'indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement du 3 décembre 2021.

PERSONNE1.) argumente que l'indemnité compensatoire de préavis ne saurait se confondre avec la réparation visée à l'article L.124-10 du Code du travail, de sorte qu'il n'y aurait pas lieu de la prendre en considération dans la fixation des dommages et intérêts.

La société SOCIETE5.) sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a rejeté cette demande.

Se référant à divers arrêts de la Cour d'appel, elle argumente que lorsque les motifs reprochés au titre d'un licenciement avec effet immédiat jugé comme étant abusif auraient cependant pu justifier un licenciement avec préavis, le salarié n'aurait pas droit à des dommages-intérêts ni pour préjudice matériel, ni pour préjudice moral. Ces jurisprudences seraient transposables au cas d'espèce, étant donné que les faits reprochés à l'intimé auraient « sans le moindre doute au moins pu justifier un licenciement avec préavis ».

L'indemnité compensatoire de préavis étant un substitut de salaire, la société SOCIETE5.) argumente par ailleurs, en ordre principal, que ce serait à bon droit que le tribunal du travail l'a prise en considération dans l'évaluation du préjudice matériel. Le préjudice matériel serait intégralement réparé par l'indemnité compensatoire de préavis, de sorte que l'appel incident de PERSONNE1.) serait à rejeter.

En ordre subsidiaire, la demande serait en tout état de cause à rejeter, dès lors que l'intimé PERSONNE1.) n'aurait pas entrepris toutes les démarches afin de minimiser son préjudice. Contrairement à ce qu'a retenu le tribunal du travail, PERSONNE1.) ne se serait adonné qu'à peu de recherches d'emplois depuis son licenciement. La société appelante demande à la Cour de constater qu'au vu des pièces versées par l'intimé, ce dernier n'aurait effectué que 56 candidatures en 1 an, soit en moyenne 4,6 candidatures par mois. L'appelante demande encore à la Cour de constater que pour la période avant le mois de juin 2022, PERSONNE1.) n'aurait pas versés les accusés de réception ou réponses qu'il aurait obtenus des entreprises auprès desquels il aurait postulé, de sorte qu'il existerait un doute sur la réalité des prétendues candidatures effectuées avant le mois de juin 2022. PERSONNE1.) n'aurait pas non plus justifié qu'il aurait envoyé ses demandes de candidatures. La société appelante demande encore à la Cour de constater que ce ne serait qu'à partir du mois de septembre 2022 que PERSONNE1.) aurait commencé à effectuer des recherches sérieuses d'emploi.

En ordre tout à fait subsidiaire, la société SOCIETE5.) demande à voir retenir une période de référence minimale et en tout état de cause de

déduire du montant à allouer à PERSONNE1.) le montant brut des allocations de chômage versées par le Pôle Emploi à l'intimé.

Appréciation de la Cour

C'est tout d'abord à tort que la société SOCIETE5.) fait valoir qu'en l'espèce les faits reprochés à la partie intimée auraient « sans le moindre doute, pu justifier un licenciement avec préavis de sorte que son ancien salarié ne saurait se voir allouer de dommages-intérêts en réparation des préjudices matériel et moral subis. Contrairement à ce que fait plaider cette société, aucun des motifs reprochés à PERSONNE1.) n'a été établi.

Les jurisprudences invoquées par la société appelante ne sont pas transposables au cas d'espèce, étant donné que dans tous ces litiges, la Cour a tenu pour établis les faits reprochés aux salariés, sauf à préciser que « les reproches retenus par le tribunal du travail n'étaient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat, mais aurait cependant constitué un motif valable pour prononcer un licenciement avec préavis ».

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement

Il résulte des pièces auxquelles la Cour peut avoir égard que les premières demandes de candidatures spontanées versées par PERSONNE1.) datent du 18 janvier 2022.

Même à admettre que le licenciement avec effet immédiat du 3 décembre 2021 ait affecté PERSONNE1.), et qu'il n'ait pas été dans un état lui permettant de mener immédiatement une recherche très active d'un nouvel emploi, c'est cependant à bon droit que la société SOCIETE5.) fait valoir que l'intimé ne s'est pas adonné activement à la recherche d'un emploi. L'intimé verse au titre de pièces justificatives 2 demandes de candidatures pour janvier 2021, 4 pour février 2022, et 12 pour le mois de mars 2022. Aucune demande de candidature, même spontanée, n'est versée pour les mois d'avril et de mai 2022. Pour le mois de juin 2022, il ne verse que 3 demandes de candidatures spontanées. Ces pièces ne justifient pas que PERSONNE1.) aurait activement recherché un nouvel emploi.

La demande de l'intimé en réparation d'un préjudice matériel a par conséquent été rejetée à bon droit par le tribunal du travail. Le jugement entrepris est à confirmer de ce chef quoique pour d'autres motifs.

L'appel incident de PERSONNE7.) concernant ce volet du litige n'est dès lors pas fondé.

d) Quant au préjudice moral

Concernant la demande du salarié tendant à se voir indemniser son préjudice moral, le tribunal du travail a retenu que « les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral, sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracasseries causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement. Compte tenu de l'ensemble des éléments soumis à l'appréciation du tribunal », il a fixé *ex aequo et bono* à 4.500 € le montant devant revenir à PERSONNE1.) du chef de son préjudice moral.

La société appelante conclut à la réformation du jugement entrepris et au rejet de la demande au motif que PERSONNE1.) ne prouverait pas « *avoir fait les efforts nécessaires pour rechercher activement un nouveau travail* ». L'intimé ne saurait pas non plus invoquer une atteinte à la dignité de salarié, étant donné « *que son comportement serait à la base du licenciement* ».

PERSONNE1.) fait valoir s'être fait beaucoup de soucis pour son avenir professionnel et que la perte de son travail lui aurait causé de l'anxiété quant à son avenir. Il ajoute par ailleurs que le licenciement aurait porté atteinte à sa dignité de salarié. Il se prévaut de deux certificats médicaux afin de justifier qu'il suivrait un traitement psychothérapeutique qui trouverait son origine dans le licenciement avec effet immédiat du 3 décembre 2021.

Appréciation

L'indemnisation du préjudice moral vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par le salarié, confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Au vu de ce qui a été retenu au sujet de la demande en réparation du préjudice matériel, PERSONNE1.) ne saurait invoquer qu'il se serait fait des soucis pour son avenir professionnel après son licenciement.

En tenant toutefois compte de l'ancienneté de plus de vingt ans du salarié au moment de son licenciement, ainsi que des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu, la Cour retient que PERSONNE1.) a subi une atteinte à sa dignité de salarié. Concernant le quantum, c'est à juste titre que le tribunal du travail a évalué le préjudice moral subi par PERSONNE1.) au montant de 4.500 €.

C) Quant aux indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, la société SOCIETE5.) ne saurait se voir allouer une indemnité de procédure, ni pour la première instance ni pour l'instance d'appel.

C'est également à juste titre que le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE5.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance.

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est fondée en son principe, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens.

La Cour lui alloue 2.000 €.

PAR CES MOTIFS

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

statuant en continuation de l'arrêt du 15 mai 2025,

dit les appels principal et incident non fondés,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de cette instance.