

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°99/24 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du sept novembre deux mille vingt-quatre

Numéro CAL-2023-00662 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Marine HAAGEN, en remplacement de l'huissier de justice Yves TAPPELLA de Luxembourg, du 4 avril 2023,

comparaissant par Maître Virginie BROUNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

et :

1. Maître Evelyne KORN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, pris en sa qualité de curateur de **la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), déclarée en état de faillite suivant jugement rendu le 16 août 2024 par le tribunal d'arrondissement de Luxembourg,

intimée aux fins du susdit exploit HAAGEN,

comparant par elle-même,

2. l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-ADRESSE3.),

intimé aux fins du susdit exploit HAAGEN,

comparaissant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par contrat de travail du 4 novembre 2019, PERSONNE1.) est entrée aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (faisant le commerce sous l'enseigne commercial « *We Clean. We Renov* ») (ci-après « la société SOCIETE1.)) en qualité de « femme de ménage ».

Par courrier du 3 septembre 2020, l'employeur a procédé à son licenciement moyennant un préavis du 15 septembre 2020 au 14 novembre 2020.

Suite à la demande de la salariée du 4 septembre 2020 tendant à obtenir les motifs de ce congédiement, ceux-ci lui ont été fournis par un courrier de l'employeur du 30 septembre 2020.

Par courrier du 5 octobre 2020, PERSONNE1.) a contesté les motifs invoqués, estimant que les faits lui reprochés par l'employeur ne constituent pas des motifs précis, réel et sérieux de licenciement.

Qualifiant son licenciement d'abusif, PERSONNE1.) a, par requête du 8 juillet 2021, demandé la convocation de la société SOCIETE1.), ainsi que celle de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après « l'ÉTAT »), devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins d'y entendre condamner son ancien employeur à lui payer, selon le dernier état des conclusions, 9.137,40 euros au titre du préjudice matériel, 2.500 euros au titre du préjudice moral, 115 euros au titre d'arriérés de salaires pour heures supplémentaires du mois de

décembre 2019 et 326,89 euros au titre d'arriérés de salaires pour heures supplémentaires du mois de février 2020, ces montants avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle a réclamé une indemnité de procédure de 1.500 euros ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La société SOCIETE1.) a contesté la demande et a réclamé de manière reconventionnelle la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros.

L'ETAT a déclaré exercer le recours prévu par l'article L. 521-4 du Code du travail et a réclamé la condamnation de l'employeur à lui rembourser du chef des indemnités de chômage payées à la salariée la somme de 24.826,65 euros, avec les intérêts légaux à partir des décaissements respectifs, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Par jugement du 19 septembre 2022, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a retenu que les motifs invoqués par l'ancien employeur pour justifier le licenciement n'étaient pas énoncés avec une précision suffisante, sinon ne présentaient pas le caractère réel et sérieux requis par la loi, à l'exception du reproche tenant aux insultes que la salariée aurait proféré devant PERSONNE2.), associé de la société, à l'encontre de son supérieur hiérarchique PERSONNE3.), des injures et menaces lors d'une entrevue du 26 août 2020. Le tribunal a, avant tout autre progrès en cause, admis la société SOCIETE1.) à prouver par l'audition de témoins la réalité et la gravité de ce seul reproche énoncé avec suffisamment de précision à l'encontre de l'ancienne salariée

L'enquête a été tenue le 8 novembre 2022.

Statuant en continuation du prédit jugement, le tribunal du travail a, par jugement du 20 février 2023, dit qu'il n'y a pas lieu d'écarter le témoignage de PERSONNE2.) et a déclaré le licenciement du 3 septembre 2020 fondé et justifié. Il a rejeté les demandes indemnitaires de la salariée ainsi que celles relatives aux heures supplémentaires, de même que la demande de l'ETAT. Le tribunal a débouté PERSONNE1.) de sa demande relative à l'indemnité de procédure et l'a condamnée à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 500 euros et à supporter tous les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 4 avril 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 20 février 2023 qui lui a été notifié le 24 février 2023.

Elle demande à la Cour, par réformation, à voir dire que le licenciement du 3 septembre 2020 est abusif et non-fondé, que ses préjudices, matériel et moral, sont réels et établis et qu'elle a presté des heures supplémentaires du 1^{er} au 31 décembre 2019 et du 1^{er} au 29 février 2020. Elle demande en conséquence à voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme de 1.391,57 euros bruts aux titres des heures supplémentaires prestées, avec les intérêts légaux tels que de droit, 9.137,40 euros au titre du préjudice matériel et 2.500 euros au titre du préjudice moral subi suite au licenciement, ces deux montants avec les intérêts légaux à partir du 5 octobre 2020, date de la contestation des motifs, sinon à partir de la date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Elle demande à se voir décharger de la condamnation à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance et réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

La société SOCIETE1.) conclut à titre principal à la confirmation du jugement entrepris. A titre subsidiaire, si la Cour venait à la conclusion que le licenciement serait abusif, elle conclut à voir dire que l'appelante n'établit pas avoir subi un préjudice matériel et moral en relation causale avec le licenciement, de sorte qu'elle serait encore à débouter de toutes ses demandes. A titre encore plus subsidiaire, elle conclut à voir réduire les demandes de l'appelante à de plus justes proportions et à déduire des montants à lui allouer le cas échéant les indemnités de chômage versées par l'ETAT à l'appelante.

Elle réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'ETAT demande acte qu'il a versé à PERSONNE1.) la somme de 24.826,65 euros à titre d'indemnités de chômage pendant la période de novembre 2020 à novembre 2021. Il déclare exercer le recours prévu à l'article L.521-4 du Code du travail et conclut à voir condamner l'ancien employeur, pour autant qu'il s'agit de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le prédit montant, avec les intérêts au taux légal à partir des décaissements respectifs, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Par jugement du tribunal d'arrondissement, siégeant en matière commerciale, du 16 août 2024, la société SOCIETE1.) a été déclarée en état de faillite et Maître Evelynne KORN a été nommé curateur de ladite faillite.

Par acte d'avocat du 20 septembre 2024, le curateur a déclaré reprendre l'instance introduite par PERSONNE1.) à l'encontre de la société SOCIETE1.) et l'ETAT et qu'il se constitue pour la société SOCIETE1.) en faillite.

DISCUSSION :

A) Quant au licenciement :

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir accepté et admis aux débats l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) afin de justifier le reproche tenant aux insultes proférées par la salariée.

Elle invoque que le témoin serait un des associés et le gérant de fait. Elle critique le tribunal du travail pour avoir admis l'ancien employeur, à rapporter la preuve par l'audition de témoins, de la réalité du reproche allégué. Elle invoque que les faits se sont déroulés entre elle-même et ce témoin, en l'absence de toute autre personne, de sorte que, n'ayant pas pu témoigner d'elle-même, elle n'aurait pas eu de témoin à proposer.

Elle déclare avoir sollicité une comparution personnelle des parties par fax du 11 novembre 2022 afin de voir entendre sa propre version des faits, mais que cette demande a été rejetée, à tort, par le tribunal du travail sur base du jugement entrepris.

Elle reproche dès lors au tribunal du travail d'avoir apprécié le caractère réel et sérieux de l'unique motif précis retenu sur base des seuls propos du témoin PERSONNE2.), en violation du principe de l'égalité des armes tel que contenu dans la Convention européenne des droits de l'homme. Elle soutient que le reproche résultant des propos unilatéraux dudit témoin ne serait pas admissible, sinon ne saurait en aucun cas suffire comme preuve pour établir, au-delà de tout doute raisonnable, une faute dans son chef, de sorte que le licenciement avec préavis serait à déclarer abusif.

Elle demande en conséquence, à voir réformer, sinon annuler, le jugement entrepris.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal a retenu la recevabilité du témoignage de PERSONNE2.), étant donné que PERSONNE1.) n'a avancé aucun autre argument confirmant la prétendue qualité de gérant de fait de ce témoin.

Elle conclut encore à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal a retenu sur base de la déclaration du témoin PERSONNE2.) que l'appelante a fait preuve d'un comportement

offensant, humiliant et injurieux envers son supérieur hiérarchique lors de l'entrevue du 26 août 2020 vers 14 heures 30, et que cette faute était suffisamment grave pour justifier un licenciement avec préavis.

Appréciation de la Cour :

Depuis que les dispositions du Nouveau Code de procédure civile relatives au régime des preuves ont aboli les reproches de témoins pour avoir un intérêt à l'issue du procès, toute personne peut être entendue comme témoin, à moins d'être frappée d'une incapacité de témoigner en justice (article 405 NCPC).

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, l'affirmation de PERSONNE1.) que le témoin PERSONNE2.) serait non seulement associé de la société, mais également le gérant « réel », soit le gérant de fait, ne se trouve établie par aucun élément probant du dossier.

L'attestation testimoniale de PERSONNE2.) est régulière en la forme et ce dernier n'est frappé d'aucune incapacité aux termes de l'article 405 du Nouveau Code de procédure civile.

En ce qui concerne une éventuelle violation du principe d'égalité des armes posé par l'article 6 § 1^{er} de la Convention européenne des droits de l'Homme, c'est à juste titre que le tribunal du travail a relevé que ce principe est une exigence du procès équitable et implique « *l'obligation d'offrir à chaque partie une possibilité raisonnable de présenter sa cause – y compris ses preuves – dans des conditions qui ne la placent pas dans une situation de net désavantage par rapport à son adversaire* » (CEDH, 27 octobre 1993, affaire PERSONNE4.) B.V. c/ Pays-Bas, n°A.274, Bull. Dr. H. 2, 1994) et qu'il n'y a pas rupture de l'égalité des armes au procès par le seul fait que pour établir sa version des faits, l'une des parties dispose d'un témoin, tandis que l'autre partie n'en dispose pas ((Jean-Claude Wiwinius, Pas.31, p 23; Bulletin des droits de l'homme, n°10, septembre 2002, p.134 et suivantes; Cour d'appel 20 janvier 2000, n°22439 du rôle ; Cour d'appel 21 juin 2002, n°70726 du rôle).

La procédure civile luxembourgeoise pose comme principes ceux de la capacité des témoins et de l'abolition des reproches les concernant, la notion de partie en cause étant à interpréter de manière restrictive, comme ne visant que les personnes directement engagées dans la procédure. Un des principes fondamentaux est que « *nul ne peut être entendu comme témoin dans sa propre cause* ».

Il s'agit dès lors de trouver un juste équilibre entre ce principe national et l'exigence de l'égalité des armes.

Il revient aux juridictions nationales de veiller, dans chaque cas d'espèce, au respect des conditions d'un procès équitable (PERSONNE5.), jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, p.220, point 4).

Le principe de l'égalité des armes tel que l'entend l'arrêt PERSONNE4.) à partir de la notion de procès équitable, veut que les personnes qui ont agi sur un pied d'égalité, pourront être entendues comme témoins, qu'elles soient ou non parties au procès.

L'arrêt PERSONNE4.) ne permet cependant pas de retenir, comme le sous-entend PERSONNE1.), qu'en consacrant le respect de l'exigence d'égalité des armes, au détriment même, le cas échéant, du principe national de l'interdiction pour une partie de témoigner dans sa propre cause, la Cour européenne des droits de l'homme ait entendu créer des obstacles à la manifestation de la vérité recherchée en vertu de moyens de preuve conformes au droit de l'État concerné.

La Cour approuve le tribunal d'avoir retenu qu'il n'y a pas lieu d'écarter l'attestation testimoniale dressée par PERSONNE2.) au seul motif qu'il était l'un des associés de la société employeuse, étant donné qu'un simple associé d'une société ne se confond pas avec la société. La circonstance à elle seule qu'une partie dispose de témoins et l'autre non n'équivaut pas automatiquement à une rupture de l'égalité des armes au procès.

Tant l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) que sa déclaration faite lors de son audition du 8 novembre 2022 sont dès lors prises en considération par la Cour.

L'appel n'est pas fondé sur ce point spécifique et c'est à bon droit que le tribunal du travail s'est livré à l'analyse du contenu des déclarations du témoin PERSONNE2.) pour apprécier le caractère réel et sérieux du motif énoncé dans la lettre de motivation et retenu comme étant énoncé avec suffisamment de précision.

Tel que relevé par le tribunal du travail, la déclaration du témoin PERSONNE2.) recueillie lors de son audition confirme le contenu de l'attestation testimoniale dressée par ce dernier en date du 13 décembre 2021. Le témoin a déclaré que la salariée lui avait demandé, environ une semaine avant le licenciement du 3 septembre 2020, à le voir pour lui faire part de ses problèmes avec PERSONNE3.), qui est l'un des associés de la société ainsi que le gérant de la société. Le témoin explique que, lors de cette entrevue du 26 août 2020, la salariée « *a exprimé son mécontentement de travailler au sein de l'entreprise. Elle a également injurié Monsieur PERSONNE3.), qui est associé et qui était son chef direct, en disant qu'il était « un petit » et qu'il n'était pas à la hauteur des tâches qui lui incombaient. Si j'ai écrit*

dans mon attestation qu'elle aurait déclaré que Monsieur PERSONNE3.) était « un petit gamin incompetent », alors c'est qu'elle a utilisé ces termes puisqu'à l'époque j'étais à chaud. Je me rappelle également que Madame PERSONNE1.) a poursuivi l'entretien en m'indiquant qu'elle se foutait des instructions de Monsieur PERSONNE3.). Il résultait clairement de l'ensemble de ses déclarations qu'elle n'appréciait pas Monsieur PERSONNE3.), même si elle n'a pas utilisé les termes « je ne l'apprécie pas ».

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir considéré que le principe d'égalité des armes ne se trouve pas violé par le rejet par le tribunal de la demande de la salariée tendant à voir ordonner la comparution personnelle des parties. C'est à juste titre que le tribunal du travail a relevé à ce sujet que la situation de fait de l'arrêt PERSONNE4.) n'était pas identique à la présente espèce dans laquelle l'audition de la salariée en tant que témoin n'est légalement pas possible puisqu'elle est directement partie au procès et non pas parce qu'elle serait à considérer comme s'identifiant, en tant que représentant, avec une telle partie.

Par ailleurs, une comparution personnelle des parties ne constitue pas un moyen de preuve et le juge a un pouvoir discrétionnaire pour admettre une telle mesure si elle est proposée.

Dans la mesure où, en l'espèce, les parties sont d'ores et déjà contraires en fait sur la question litigieuse, c'est à juste titre que le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) (Cour d'appel 6 avril 1987, n°9450 du rôle ; Cour d'appel 5 décembre 1988, n°10894 du rôle).

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que les propos de la salariée constituent une critique ouverte de la gestion par le gérant de la société employeuse en le qualifiant d'incompétent et en mettant en cause son jeune âge. A l'instar du tribunal du travail, la Cour relève que le droit du salarié de critiquer l'organisation de l'entreprise est conditionné par son exercice légitime, à savoir qu'il se fonde sur des éléments objectifs et vérifiables et qu'il ne dérive pas en des attaques gratuites et personnelles. Or, de tels éléments font défaut en l'espèce. Par ailleurs, en déclarant qu'elle « se foutait » des instructions de son supérieur hiérarchique, PERSONNE1.) a mis en doute l'autorité de son supérieur hiérarchique et lui a manqué de respect. De plus, la salariée n'a pas hésité à proférer des menaces à l'encontre de son supérieur hiérarchique en déclarant « vous allez voir ce qui va arriver ».

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a retenu que le comportement injurieux et menaçant de PERSONNE1.) constitue un motif légitime et suffisamment grave justifiant son licenciement avec

préavis et que le tribunal du travail a, en conséquence, débouté la salariée de ses demandes indemnitaires pour préjudices matériel et moral du chef d'un licenciement abusif.

L'appel tendant à la réformation, sinon à l'annulation du jugement entrepris, n'est pas fondé.

B) Quant aux heures supplémentaires :

Le tribunal du travail a débouté PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'heures supplémentaires de décembre 2019 et février 2020, au motif que les relevés d'heures produits en cause ont un caractère unilatéral, partant sont inopposables et que la salariée n'a pas offert en preuve ni la prestation des heures supplémentaires qu'elle affirme avoir effectuées, ni l'accord de l'employeur à ce faire.

PERSONNE1.) critique le tribunal de ne pas avoir retenu que les relevés d'heures invoqués seraient issus du logiciel utilisé par la société SOCIETE1.) elle-même et seraient partant de nature à établir qu'elle aurait presté 67 heures supplémentaires au cours des mois de décembre 2019 et février 2020, dont seulement 46 heures auraient été payées, de sorte qu'elle serait en droit de réclamer le paiement de 115 euros pour 6,5 heures supplémentaires non rémunérées du mois de décembre 2019 et 326,89 euros au titre de 14,5 heures supplémentaires non rémunérées du mois de février 2020.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris sur ce point en faisant valoir que les tableaux Excel invoqués par la salariée ne comporteraient ni date, ni signature, de sorte que ces documents n'auraient aucune valeur probante pour établir tant la prestation effective des heures supplémentaires que le fait que les heures auraient été prestées à la demande de l'employeur et avec son accord.

Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, il appartient au salarié, qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures de travail supplémentaires, d'établir non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail. Il ne suffit pas que le salarié réclamant la rémunération d'heures supplémentaires établisse qu'il a effectivement accompli des heures excédant la durée normale. Il doit en outre faire la preuve de l'accord de l'employeur pour cet accomplissement.

L'appelante affirme qu'il s'agirait de pièces établies par la société elle-même.

La Cour constate que, face aux contestations de l'ancien employeur, , en l'absence de date, de tampon de la société ou d'autres éléments

probants, il n'est pas établi que ces pièces sont émises par l'employeur. Ces documents ne sauraient partant valoir preuve de la prestation d'heures supplémentaires et de l'accord de l'employeur pour la prestation de ces mêmes heures supplémentaires.

C'est partant à juste titre que le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de la somme de 441,89 euros bruts au titre d'heures supplémentaires prestées en décembre 2019 et février 2020, autres que celles que l'employeur a rémunérées.

C) Quant à la demande de l'ETAT :

Le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de l'ETAT sur base de l'article L.521-4 (8) du Code du travail, eu égard au fait que le licenciement de PERSONNE1.) a été déclaré justifié.

La Cour étant venue à la conclusion que c'est à juste titre que le tribunal du travail a déclaré le licenciement de la salariée justifié et régulier, la demande de l'ETAT tendant à voir condamner l'employeur, pour autant qu'il s'agit de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser les indemnités de chômage allouées à la salariée, n'est pas fondée.

D) Quant aux demandes accessoires :

Au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) tendant à voir réformer le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail l'a déboutée de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure et il n'y a pas non plus lieu de faire droit à sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

La demande de PERSONNE1.) tendant à se voir décharger de la condamnation à supporter les frais et dépens de la première instance est à rejeter.

La Cour estime que c'est par une juste appréciation des éléments du dossier que le tribunal a évalué l'indemnité de procédure à allouer à la société SOCIETE1.) à 500 euros. L'appel incident de la société SOCIETE1.) tendant à se voir allouer, par réformation, une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance n'est pas fondé.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est fondée et justifiée à concurrence de 1.000 euros.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de condamner PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels, principal et incident ;

donne acte à Maître Evelyne KORN qu'elle reprend, en sa qualité de curateur de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), l'instance pendante entre cette dernière et PERSONNE1.) ;

dit les appels, principal et incident, non fondés ;

confirme le jugement entrepris ;

déboute PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel;

condamne PERSONNE1.) à payer entre les mains du curateur de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en faillite, une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel.