

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 370/24
E-TRAV-49/23

Audience publique du 12 février 2024

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Rabah LARBI, en remplacement de Maître Nadine CAMBONIE, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée GROUPE1.) INTERNATIONAL S.à r.l.
(anciennement : société anonyme SOCIETE1.) S.A.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Fanny CAQUARD, en remplacement de Maître Cynthia FAVARI, avocats à Luxembourg,

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 23 février 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 13 mars 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 12 juin 2023.

Pour des raisons d'organisation interne, l'affaire fut ensuite avancée à l'audience du 15 mai 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 2 octobre 2023.

Suite à une demande de remise des parties, l'affaire fut ensuite fixée au 18 décembre 2023, puis reportée pour des raisons d'organisation interne à l'audience du 8 janvier 2024, date à laquelle elle fut utilement retenue.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 23 février 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. (actuellement dénommée : SOCIETE1.) S.à r.l. suite à une modification de forme juridique et de dénomination sociale, ci-après : la société SOCIETE1.)), à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis :	8.048,86 €
- Préjudice matériel :	50.000,00 €
- Préjudice moral :	15.000,00 €
- Arriérés de salaire :	24.803,52 €
- Congé non pris :	5.350,40 €

soit en tout 103.202,78 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore un montant de 5.000 € à titre de remboursement de ses honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, une indemnité de procédure de 3.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La requête, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 8 janvier 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara :

- réduire sa demande relative au préjudice matériel à 31.966,99 € ;
- renoncer à sa demande relative au congé non pris.

Il y a lieu de lui en donner acte

Le requérant n'ayant pas procédé à l'augmentation de sa demande relative à l'indemnité de procédure telle que celle-ci figure dans son décompte - qu'il s'est contenté de remettre

à l'audience sans en donner lecture - il n'y a pas lieu de tenir compte de ladite augmentation.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) demanda de manière reconventionnelle la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer :

- un montant de 4.846,94 € à titre de remboursement de ses honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil :
- une indemnité de procédure de 3.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail prenant effet le 2 mai 2019, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « consultant senior ».

Il explique que par lettre recommandée déposée à la poste le 3 décembre 2021 à 10.38 heures, il s'est vu licencier avec effet immédiat dans les termes suivants :

« Monsieur,

Je vous écris en ma qualité de mandataire de la société anonyme SOCIETE1.) SA, établie et ayant son siège social à ADRESSE2.).

Ma mandante me charge par la présente, d'ordre et pour son compte, de vous notifier la résiliation avec effet immédiat de votre contrat de travail du 6 mai 2019, pour fautes graves, aux motifs ci-après exposés.

Employé en qualité de consultant senior, spécialisé dans les ressources humaines, votre mission consistait notamment à développer sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg l'activité d'impression 3D, ce qui englobe le conseil aux entreprises et la formation des entreprises dans le domaine de la fabrication additive, et à intervenir ponctuellement auprès du centre de formation OPEN EDGE.

Suivant l'article 5 de votre contrat de travail, vous êtes employé à temps plein - pour une durée de quarante heures hebdomadaire - du lundi au vendredi, de 8.00 heures à 12.00 heures et de 13.00 heures à 17.00 heures.

Or, le 16 novembre 2021, le directeur général d'SOCIETE2.), PERSONNE2.), a informé Monsieur PERSONNE3.), administrateur-délégué d'SOCIETE3.) SA, que vous lui aviez indiqué que vous seriez absent le jeudi 18 novembre 2021 ainsi que les jeudis suivants.

Sur demande de Monsieur PERSONNE2.) sur les raisons de votre indisponibilité, vous avez répondu qu'elles étaient d'ordre privé.

Monsieur PERSONNE2.) a toutefois précisé à Monsieur PERSONNE3.) qu'environ deux semaines auparavant (c'est-à-dire deux semaines avant le 16 novembre 2021), il vous avait contacté et comme vous étiez en voiture, il vous avait demandé où vous vous trouviez et vous avez répondu que vous reveniez de l'SOCIETE4.).

Suite à ces informations, le 29 novembre 2021, Messieurs PERSONNE3.) et PERSONNE4.), également administrateur-délégué de la société SOCIETE1.) SA, ont contacté l'SOCIETE4.) en la personne de Madame PERSONNE5.), responsable du service des personnels enseignants-chercheurs, qui leur a déclaré à leur plus grand étonnement que vous y dispensiez des cours cette année.

Il s'agit :

- *non seulement d'un grave manquement aux stipulations de la clause d'exclusivité figurant à l'article 7 de votre contrat de travail, alors qu'il vous est expressément interdit d'exercer une quelconque activité professionnelle en dehors de l'entreprise, votre activité professionnelle étant exclusivement vouée à votre employeur ;*
- *mais également d'une violation manifeste de votre obligation de loyauté envers votre employeur;*
- *et d'une violation à la limitation de la durée hebdomadaire maximale de travail qui est de quarante heures en cas de cumul d'activités.*

Mais vos méfaits ne se sont pas arrêtés là.

Le service des personnels de l'SOCIETE4.) a manifesté son étonnement lors de l'entretien téléphonique du 29 novembre 2021 avec Messieurs PERSONNE4.) et PERSONNE3.) en leur indiquant qu'ils ne pouvaient ignorer que vous dispensiez des cours puisque c'était Monsieur PERSONNE3.) en personne qui aurait établi et signé l'attestation d'activité salariée annuelle, document qui constitue la preuve de l'accord de l'employeur au recrutement des enseignants vacataires déjà salariés.

Ce document qui a été transmis en copie à Monsieur PERSONNE3.) le 30 novembre 2021 figure en annexe. Monsieur PERSONNE3.) n'avait jamais ni vu, ni rempli, ni signé ce document. Il constitue un faux en écriture dans lequel figurent une fausse signature de Monsieur PERSONNE3.) et un faux tampon de l'entreprise SOCIETE1.) SA.

Ces faits constituent notamment l'infraction de faux, usage de faux, sinon recel d'usage de faux, passible outre une peine d'amende, d'une peine d'emprisonnement. Tous les droits de ma mandante à cet égard sont réservés, dont celui de déposer une plainte avec constitution de partie civile, et nonobstant les droits de Monsieur PERSONNE3.).

Vos agissements d'une extrême gravité ont rompu toute confiance de votre employeur et rendent définitivement impossible votre maintien dans l'entreprise, de sorte que ma mandante n'avait pas d'autres choix que de procéder à votre licenciement avec effet immédiat.

Vous voudrez restituer sans délai l'ensemble du matériel qui vous a été remis aux fins d'exécution de vos tâches, tels que le badge d'accès et l'ordinateur portable, à votre employeur.

Avec mes salutations distinguées ».

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre ladite résiliation suivant courrier du 24 février 2022.

*Il demande à voir déclarer son licenciement abusif *ab initio*, la société défenderesse n'ayant pas procédé à sa mise à pied de sorte qu'il explique, attestations testimoniales à l'appui, avoir continué à fournir des prestations auprès de clients de l'employeur les 3 et 6 décembre 2021, soit postérieurement à la prise d'effet du licenciement.*

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) considère son licenciement comme étant abusif, les motifs n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Il reproche plus particulièrement à la société défenderesse :

- de ne pas avoir précisé les dates des cours qu'il aurait donnés pendant ses heures de travail, lesdits cours ayant en effet tous été dispensés pendant ses congés afin d'éviter tout reproche de la part de l'employeur ;
- de ne pas avoir détaillé le motif tiré du non-respect de son obligation d'exclusivité et de loyauté, ledit reproche étant d'autant plus incompréhensible que l'employeur lui demandait de manière continue de fournir ses prestations de travail auprès d'entreprises tierces ;
- de ne pas avoir expliqué à suffisance le reproche en rapport avec la remise à l'université de l'attestation d'activité salariée, le requérant ayant bénéficié d'une délégation de signature de la part de son employeur et ce dernier ayant été au courant de ce qu'il donnait ponctuellement des cours à l'université.

PERSONNE1.) considère finalement que les faits invoqués ne constituent pas des motifs réels et sérieux de licenciement.

Il conteste ainsi toute violation de ses clauses contractuelles, l'employeur ayant été au courant de ses interventions ponctuelles à l'université qu'il assurait depuis une vingtaine d'années. Le requérant se prévaut à cet égard d'une présentation du groupe GROUPE1.) sur laquelle il figure en tant que « Maître de conférences ». PERSONNE1.) explique ensuite que tous ses cours ont été dispensés en dehors de ses heures de travail. Il fait par ailleurs valoir que loin de violer sa clause de loyauté, lesdits cours étaient dans l'intérêt de la société, le requérant ayant toujours mis en avant les compétences de son employeur en attirant ainsi clients, stagiaires et nouveaux salariés. Il rappelle finalement la particularité de sa relation de travail avec la société défenderesse, celle-ci l'ayant systématiquement envoyé auprès de sociétés tierces, dont la société SOCIETE2.) en France, faisant partie du groupe GROUPE1.) comportant encore deux autres sociétés françaises dont le requérant explique faire partie de l'actionnariat.

PERSONNE1.) estime ensuite que la société défenderesse est malvenue de lui reprocher une violation de sa durée hebdomadaire de travail, l'employeur ayant lui-même fait travailler le requérant de nombreux samedis et dimanches, sans même lui payer les heures supplémentaires ainsi prestées.

Il conteste finalement l'accusation de faux et d'usage de faux, l'employeur lui ayant - au vu de l'absence systématique du dirigeant de la société - accordé une délégation de signature. Il explique encore qu'en signant l'attestation d'activité remise à l'université, il n'a pas agi avec l'intention de nuire.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame tout d'abord le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit la somme de $(2 \times 4.024,43 =) 8.048,86 \text{ €}$.

Il réclame encore la réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi. A cet égard, il réclame le paiement de la somme de 31.966,99 € sur base d'une période de référence qu'il demande, au vu de son âge, à voir fixer à vingt mois.

Le requérant sollicite encore la réparation de son préjudice moral qu'il évalue à 15.000 €.

Il explique finalement qu'il a régulièrement travaillé les samedis et les dimanches et il reproche à l'employeur de ne pas lui avoir payé les salaires afférents. Sur base d'un listing et d'un certain nombre de courriers électroniques, il réclame ainsi à titre d'arriérés de salaire le paiement de la somme de 24.803,52 € ventilée comme suit :

- travail du samedi :	13.287,60 €
(51 jours x 8 heures x 23,2626 x maj. 40%)	
- travail du dimanche :	11.515,92 €
(26 jours x 8 heures x 23,2626 x maj. 40% + 70%)	

La société SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle expose que suite à la constitution de la société à la fin de l'année 2018, le salarié s'est vu embaucher suivant contrat de travail du 6 mai 2019.

Elle précise que cette embauche a eu lieu à la demande du requérant, ce dernier étant coassocié en France des personnes ayant décidé d'implanter la société défenderesse à Luxembourg.

Elle précise encore que les parties au contrat ont prévu une clause d'exclusivité en faveur de l'employeur.

La société défenderesse explique ensuite que si le salarié intervenait ponctuellement, pour le compte de l'employeur, en tant que formateur auprès de clients de l'entreprise, son rôle principal consistait toutefois à développer l'activité commerciale à Luxembourg.

Or, elle explique avoir découvert au courant du mois de novembre 2020 qu'en violation de son contrat de travail, PERSONNE1.) dispensait des cours à l'université de Lorraine et qu'à ces fins, il avait falsifié un document en imitant la signature de l'employeur et en y apposant un faux-tampon de l'entreprise.

Au vu de cette découverte, la société SOCIETE1.) estime avoir pu procéder, de manière légitime, au licenciement de son salarié.

Elle s'oppose à l'argumentation principale du requérant, les services prestés par le salarié après son licenciement étant nécessairement étrangers au contrat de travail et n'étant dès lors pas de nature à pouvoir rendre la résiliation abusive. Elle rajoute que la mise à pied revendiquée par le salarié constitue une simple faculté dans le chef de l'employeur.

La société défenderesse s'oppose encore à l'argumentation subsidiaire, les motifs du licenciement ayant été indiqués avec une précision suffisante.

Elle considère, finalement, que les faits invoqués constituent des motifs réels et sérieux de licenciement.

Elle explique ainsi ne pas avoir eu connaissance et ne pas avoir marqué son accord avec les cours dispensés par le salarié. Elle fait valoir à cet égard :

- qu'il n'y a pas lieu de s'intéresser à ce que le salarié faisait avant la signature de son contrat de travail, PERSONNE1.) faisant la confusion entre ce qu'il faisait en sa qualité d'associé de l'entité française avant ledit contrat et ce qu'il était en droit de faire en tant que salarié de la société défenderesses après ladite signature ;
- que la présentation du groupe ALCHIMIES est l'œuvre du requérant lui-même et n'a pas été établie par l'employeur, ce dernier n'ayant même pas encore été constituée à ce moment ;
- que si le salarié l'avait effectivement informé de son activité parallèle, nécessitant l'accord de l'employeur principal, donc de la société défenderesse, il n'avait pas eu besoin de falsifier l'attestation remise à l'université ;
- que finalement et contrairement aux allégations adverses, les interventions à l'université n'étaient pas ponctuelles mais régulières.

En ce qui concerne la falsification de l'attestation d'activité reprochée au requérant :

- elle conteste toute délégation de signature ;
- elle estime que le salarié n'a pas agi dans le cadre d'une telle délégation, la signature n'étant pas celle du salarié prétendument délégué mais celle, falsifiée, de l'employeur, circonstance d'ailleurs reconnue par le requérant dans le cadre d'une procédure de « composition pénale » en France.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, la société SOCIETE1.) conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste la période de référence revendiquée en reprochant au salarié de ne pas avoir procédé à une recherche sérieuse d'un nouvel emploi durant l'intégralité de ladite période. Elle demande encore à voir déduire de tout éventuel préjudice le montant de l'indemnité de préavis due au salarié.

Pour ces mêmes motifs elle s'oppose au préjudice moral.

La société défenderesses conteste finalement la demande relative aux heures supplémentaires des samedis et des dimanches, le salarié n'ayant ni établi la prestation desdits heures, ni l'accord de l'employeur à cet égard.

Elle conteste plus particulièrement le listing unilatéral versé par le salarié et fait valoir, en ce qui concerne les courriels versés, qu'il n'en résulte pas si les heures revendiquées ont été prestées par le requérant en sa qualité de salarié luxembourgeois ou en sa qualité d'associé de l'entité française.

Elle conclut finalement à la prescription triennale de tous les salaires antérieurs au 23 février 2020, la requête n'ayant été déposée qu'en date du 23 février 2023.

Motifs de la décision :

Il est constant en cause que suivant contrat de travail du 6 mai 2019, PERSONNE1.) est entré aux services de la société défenderesses à partir du 2 mai 2019.

Aux termes de l'article 7 dudit contrat, le salarié s'est engagé « à vouer toutes ses aptitudes et connaissances ainsi que toute son activité professionnelle au service exclusif de l'employeur, ceci non seulement dans le ressort spécial qui lui est assigné ».

Sur base d'une attestation d'activité salariée, prétendument établie par l'employeur, PERSONNE1.) a demandé auprès de l'SOCIETE4.) à pouvoir assurer un enseignement universitaire durant l'année académique 2021/2022.

Suivant décision de recrutement du 13 octobre 2021, le requérant s'est vu recruter pour l'année universitaire 2021/2022 en qualité de « vacataire » à concurrence d'un nombre maximal de 192 HETD (Heures équivalent Travaux Dirigés).

Suivant courrier recommandé du 3 décembre 2021, notifié au salariée le 6 décembre 2021, PERSONNE1.) s'est vu licencier avec effet immédiat, l'employeur lui reprochant d'avoir falsifié la signature du dirigeant de la société ainsi que le tampon de l'entreprise sur l'attestation d'activité salariée, d'avoir remis ce faux à l'université et de s'être ainsi fait recruter par ladite université en violation de la clause d'exclusivité prévue à son contrat de travail.

En date du 9 décembre 2021, le dirigeant de la société défenderesse, PERSONNE6.), a déposé plainte contre PERSONNE1.) auprès de la Gendarmerie Nationale de Boulay-Moselle.

Aux termes d'un avis du 1^{er} octobre 2022 du délégué du procureur de la République de Metz, la ou les mesures décidées dans le cadre de la « composition pénale » concernant PERSONNE1.) pour les faits de « Falsification d'une attestation ou d'un certificat » et de « usage d'une attestation ou d'un certificat inexact » au préjudice de l'SOCIETE4.) et de PERSONNE6.) ont été intégralement exécutés par le requérant

Par requête du 23 février 2023 finalement, PERSONNE1.) a introduit sa requête tendant à voir déclarer son licenciement abusif et à se voir rémunérer les heures impayées qu'il prétend avoir prestées.

Quant à la prise d'effet du licenciement :

Il est admis que le licenciement est réalisé et sort ses effets au moment où son auteur a définitivement manifesté sa volonté de rompre la relation de travail, cette manifestation de volonté étant donnée définitivement et irrévocablement par la remise à la poste de la lettre de licenciement.

Le licenciement du requérant ayant été posté en recommandé en date du 3 décembre 2021, son congédiement date dès lors du 3 décembre 2021, circonstance qui n'a été contestée par aucune des parties.

Le requérant considère toutefois que dû à cette prise d'effet, le licenciement est à considérer abusif *ab initio*, l'employeur ayant continué à le laisser travailler pour son compte auprès de ses clients jusqu'au 6 décembre 2021, partant au-delà de la notification du congédiement.

Il lui reproche encore de ne pas avoir procédé à sa mise à pied.

Le tribunal n'adhère pas à ce raisonnement.

Les effets du licenciement s'apprécient au moment de sa notification, le bien-fondé d'un congédiement dûment notifié ne saurait dépendre d'un comportement postérieur à ladite notification.

Il y a par ailleurs lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.124-10 (4) du Code du travail : « *L'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié avec maintien des salaires, indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement conformément au paragraphe (3) qui précède* ».

Abstraction faite dès lors de la circonstance que la mise à pied constitue dans le chef de l'employeur une simple faculté, elle ne saurait être envisagée que dans le cadre de prestations de travail situées avant la notification du licenciement, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

L'argumentation principale du requérant telle que développée à l'audience est partant à rejeter.

Quant à la précision des motifs du licenciement :

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

« *La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. (...)* ».

L'indication du ou des motifs du congédiement doit dès lors être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part, au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

En l'espèce, il résulte clairement de la lettre de licenciement notifiée au salarié que ce dernier se voit reprocher d'avoir dispensé des cours à l'(SOCIETE4.) en violation de ses obligations contractuelles.

C'est à tort que PERSONNE1.) reproche à l'employeur de ne pas avoir indiqué les dates desdits cours, alors qu'il s'agit d'informations dont seul le requérant dispose.

Il résulte encore du courrier du 3 décembre 2021 que l'employeur reproche au salarié d'avoir procédé – sur l'attestation d'activité jointe audit courrier – à la falsification de la signature du dirigeant de l'entreprise ainsi qu'à l'apposition d'un faux-tampon.

La lettre de licenciement étant dès lors de nature à permettre tant au salarié de connaître la nature et la portée exacte des faits reprochés qu'au juge d'apprécier la gravité desdits faits, le moyen tiré de l'imprécision des motifs est à rejeter.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

En vertu de l'article L.124-11 paragraphe (3) du Code du travail : « *En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur* ».

En l'espèce, il n'a pas été contesté par le salarié qu'au courant de l'année académique 2021/2022, il a dispensé des cours à l'SOCIETE4.).

Le requérant n'a pas non plus contesté que préalablement à son recrutement par l'université, il a dû remettre à l'université une attestation d'activité salariée par laquelle la société défenderesse - en sa qualité d'employeur principal - a donné son autorisation audit recrutement.

Le requérant admet en outre avoir procédé à la signature de ladite attestation.

Il estime qu'il ne s'agit pas d'un motif grave de licenciement, le salarié n'ayant eu aucune intention de nuire et ayant agi de bonne foi alors qu'il croyait légitimement pouvoir signer ledit document en raison de la délégation de signature qu'il s'était vu accorder par l'employeur.

C'est toutefois à juste titre que la société défenderesse fait valoir que le salarié ne saurait raisonnablement se prévaloir d'une délégation de signature, à la supposer même établie.

Il résulte en effet de l'attestation soumise à l'appréciation du tribunal (pièce n°3 de Maître Cynthia FAVARI) que le requérant n'a pas apposé sur ledit document sa propre signature, tel qu'il aurait dû le faire à supposer qu'il ait bénéficié d'une délégation de signature, mais qu'il a procédé à la falsification grossière de la signature de son supérieur hiérarchique en la faisant précéder de la mention « *PERSONNE3.) (Dirigeant)* » et en la faisant suivre d'un tampon ne correspondant pas au tampon officiel de l'employeur.

Il a encore exécuté la composition pénale lui proposée par le procureur de la République conformément à l'article 41-2 du Code de procédure pénale français¹, cette procédure ne se concevant que pour les personnes ayant reconnu l'infraction leur reprochée.

¹ Article 41-2 : « *Le procureur de la République, tant que l'action publique n'a pas été mise en mouvement, peut proposer, directement ou par l'intermédiaire d'une personne habilitée, une composition pénale à une personne physique qui reconnaît avoir commis un ou plusieurs délits punis à titre de peine principale d'une peine d'amende ou d'une peine d'emprisonnement d'une durée inférieure ou égale à cinq ans, ainsi que, le cas échéant, une ou plusieurs contraventions connexes qui consiste en une ou plusieurs des mesures suivantes : (...)* »

Dans ces circonstances, la question de savoir si le requérant disposait ou non d'une délégation de signature est dépourvue de tout intérêt.

Aux termes de l'article L.124-10 (2) du Code du travail, « *Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* ».

Le tribunal considère qu'en falsifiant la signature du dirigeant de l'entreprise afin de compléter ainsi son dossier de recrutement par l'attestation requise, PERSONNE1.) a commis une faute d'une gravité telle que toute continuation de la relation de travail avec l'employeur est devenue immédiatement impossible, l'employeur eut-il même été au courant de l'activité professionnelle parallèle de son salarié.

Le licenciement du 3 décembre 2021 est dès lors à déclarer fondé et justifié de sorte que les revendications indemnitaires du requérant sur base des articles L.124-6 et L.124-12 du Code du travail sont à rejeter.

Quant aux arriérés de salaire :

PERSONNE1.) explique encore avoir presté de nombreuses heures supplémentaires les samedis et les dimanches, heures qu'il reproche à l'employeur de ne pas avoir payées. Il réclame à ce titre le paiement de la somme de 24.803,52 € pour (51 x 8 =) 408 heures supplémentaires du samedi et (26 x 8 =) 208 heures supplémentaires du dimanche qu'il prétend avoir prestées pendant la période du 22 mai 2019 au 31 octobre 2021.

La société SOCIETE1.) conteste la prestation d'heures supplémentaires, tout comme elle conteste avoir marqué son accord avec la prestation de telles heures. Elle conclut finalement à la prescription de tous les salaires antérieurs au 23 février 2020.

Pour des raisons de logique juridique, il y a d'abord lieu de d'analyser le moyen tiré de la prescription.

En vertu des articles 2277 du Code civil et L.221-2 du Code du travail, l'action en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié se prescrit par trois ans.

Le salarié n'ayant fait état d'aucun acte interruptif et sa requête n'ayant été déposée qu'en date du 23 février 2023, la demande relative aux salaires échus avant le 23 février 2020 est dès lors prescrite.

Il y a ensuite lieu de rappeler que conformément aux règles générales en matière de preuve, il incombe à celui qui réclame l'exécution d'une obligation de la prouver.

Afin de pouvoir prétendre au paiement d'heures supplémentaires, le salarié doit dès lors non seulement prouver la matérialité des heures prestées mais il doit également en justifier la nécessité et ainsi prouver l'accord de son employeur avec la prestation desdites heures.

Au vu des contestations de la société défenderesses, il n'y a pas lieu de prendre en compte à cet égard le listing versé par le salarié, celui-ci comportant non seulement aucune indication en ce qui concerne le nombre d'heures prétendument prestées, mais ayant encore été établi de manière purement unilatérale et sans contresignature de l'employeur.

Le salarié n'a par ailleurs ni prouvé, ni même prétendu que lesdites heures auraient été prestées à la demande de la société défenderesse.

Sa demande relative aux arriérés de salaire, pour autant qu'elle ne soit pas prescrite, est dès lors à rejeter.

Quant au remboursement des honoraires d'avocat

Chacune des parties réclame à l'autre le remboursement de ses frais et honoraires d'avocat sur base de la responsabilité civile.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Force est toutefois de constater que dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Le tribunal considère que le choix des parties de faire gérer leur litige par une tierce personne ne saurait être opposable à la partie adverse dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de cette dernière, mais d'un choix délibéré dont chacune des parties devra seule supporter les conséquences.

Les demandes respectives sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil sont dès lors à rejeter.

Quant aux indemnités de procédure :

Chacune des parties réclame finalement le paiement d'une indemnité de procédure.

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) ne saurait prospérer dans sa demande de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

La société défenderesse ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 600 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Par ces motifs

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel et de la renonciation à sa demande relative au congé ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. de ses demandes reconventionnelles ;

déclare le licenciement du 3 décembre 2021 fondé et justifié ;

dit les demandes de PERSONNE1.) relatives à l'indemnité de préavis et aux dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral non fondées ;

en déboute ;

dit sa demande relative aux salaires échus avant le 23 février 2020 irrecevable pour cause de prescription ;

la **dit** non fondée pour le surplus ;

en déboute ;

dit les demandes respectives des parties en remboursement des frais et honoraires d'avocat non fondées ;

en déboute ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de préavis non fondée ;

en déboute ;

dit la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 600 € ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. une indemnité de procédure de 600 € ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

*Frank NEU, juge de paix, président,
Armand ROBINET, assesseur-patron,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix,
président,*

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.