

Répertoire no 1417/23

L-TRAV-159/20

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 16 MAI 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Gabriel LA TERZA
Donato BEVILACQUA
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIV DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à D-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Aline CONDROTTE, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

**partie demanderesse originaire,
partie défenderesse sur reconvention,**

comparant par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), inscrite sur la liste V du Tableau de l'SOCIETE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Aline CONDROTTE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE3.) s.à r.l.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

**partie défenderesse originaire,
partie demanderesse par reconvention,**

comparant par la société en commandite simple BONN STEICHEN & PARTNERS, établie et ayant son siège social à L-2370 Howald, 2, rue Peternelchen, Immeuble C2, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant actuellement en fonctions, à savoir la société à responsabilité limitée BONN STEICHEN & PARTNERS s.à r.l., représentée aux fins de la présente procédure par Maître Chloé CARCHIOLO, avocat, en remplacement de Maître Pol STEINHÄUSER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 3 mars 2020.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 31 mars 2020.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 25 avril 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Aline CONDROTTE, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Chloé CARCHIOLO.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 3 mars 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE3.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	6.700,00 €
2) dommage moral :	6.700,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	6.700,00 €
4) heures supplémentaires :	16.238,89 €

soit en tout le montant de 36.338,89 €

En ce qui concerne sa demande en paiement d'heures supplémentaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt « de 3% à partir du premier jour du quatrième mois qui suit la signification du présent jugement ».

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

I. Quant aux demandes du requérant

A. Quant au licenciement

a) Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 19 mars 2018 en qualité de chef de cuisine, l'a licencié avec effet immédiat par courrier daté du 2 mars 2019.

Ce courrier est rédigé comme suit :

scan

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 8 mars 2019.

b) Quant au caractère abusif du licenciement

1) Quant à la précision des motifs du licenciement

- Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur le premier moyen du requérant.

- Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-10(3) du code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Les motifs du congédiement doivent être fournis 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 ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10(3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

L'employeur indique partant les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement s'il y précise la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps entourant ces fautes, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes commises le caractère d'un motif grave.

La partie défenderesse a licencié le requérant avec effet immédiat par courrier daté du 2 mars 2019 et elle a annexé à la lettre de licenciement les rapports de contrôle des 6 juin et 4 septembre 2018 établis par le Ministère de la Santé, ainsi que les rapports de contrôle des 24 août et 6 décembre 2018 établis par une société privée de contrôle en sécurité alimentaire, la société SOCIETE4.).

Tandis que les fautes reprochées au requérant, ainsi que les circonstances de fait et de temps entourant ces fautes, sont étayées dans ces différents rapports de contrôle, les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes reprochées le caractère d'un motifs grave sont indiquées dans la lettre de licenciement même.

La partie défenderesse a partant indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le premier moyen du requérant doit être rejeté.

2) Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

- Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

Il conteste d'abord les faits tels que la partie défenderesse les a exposés dans sa lettre de licenciement.

Il soutient à ce sujet qu'il n'a commis aucune faute.

Il fait en effet valoir que les fautes qui lui sont reprochées ne lui sont pas imputables alors qu'elles proviendraient d'une mauvaise organisation interne de l'établissement qui pourraient avoir des causes multiples et qui ne pourraient pas être reprochées à une seule personne.

Il soutient ainsi qu'il a été licencié par la partie défenderesse en réponse à la mise en demeure qu'il lui a envoyée pour qu'elle lui règle les heures supplémentaires qu'il a prestées.

Il fait plus particulièrement valoir que la partie défenderesse invoque deux rapports de contrôle effectués par le Ministère de la Santé pour justifier son licenciement.

Il fait ainsi valoir que le premier contrôle a relevé de nombreuses irrégularités au sein de l'établissement de la partie défenderesse en cuisine, mais également dans tous les autres locaux.

Il fait en effet valoir que les irrégularités ne s'arrêtent pas à la cuisine, mais que les problèmes sont bien plus généraux et s'étendent à l'ensemble des locaux.

Il conclut à ce sujet que les irrégularités constatées lors du premier contrôle sont dues à un dysfonctionnement interne de l'établissement, à une mauvaise organisation et gérance des locaux.

Il fait encore valoir que ces irrégularités ont été constatées environ trois mois après son arrivée dans l'établissement, de sorte qu'il serait impossible qu'elles soient dues à ses prétendues fautes professionnelles.

Il fait finalement valoir à ce sujet que les irrégularités ne peuvent pas avoir été causées par une seule et unique personne et qu'il est partant impossible de définir avec précision les causes de ces irrégularités.

Il conclut partant qu'il ne saurait être tenu responsable des faits invoqués par la partie défenderesse dans la lettre de licenciement.

En ce qui concerne le second contrôle effectué par le Ministère de la Santé, le requérant fait valoir que les irrégularités concernant la température des aliments n'ont plus été constatées et que la température a été déclarée conforme.

Il fait ensuite valoir que le second rapport constate à nouveau les irrégularités concernant le local vestiaire, le lave-mains en cuisine, le plafond et la propreté de l'établissement en général.

Il fait cependant valoir qu'il a travaillé en cuisine et que la description de son travail n'englobait pas le nettoyage de l'établissement, la fourniture en savon des toilettes, etc., de sorte qu'il n'y aurait aucune raison de lui reprocher ces irrégularités qui n'auraient pas relevé de sa responsabilité.

Il fait ensuite valoir que les irrégularités relevées par les rapports de la société SOCIETE4.) dépassent complètement sa responsabilité.

Il fait ainsi valoir qu'un dysfonctionnement général et une mauvaise organisation interne de l'établissement ressortent des deux derniers rapports.

Il fait encore valoir que les SMS échangés entre PERSONNE2.) et lui le 17 décembre 2018 démontrent que l'état d'hygiène déplorable de la cuisine n'est pas dû à sa conduite, mais à une surcharge de l'ensemble de l'équipe.

Il fait finalement valoir à ce sujet qu'il ressort de cet échange de SMS que l'état de la cuisine a même été fortement négligé durant son jour de repos.

Il conclut à ce sujet qu'il ne peut aucunement être tenu pour responsable des problèmes constatés.

Le requérant conclut partant que son licenciement est abusif.

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, fait au contraire valoir que les motifs du licenciement du requérant sont réels et sérieux.

Elle fait en premier lieu valoir qu'en sa qualité de chef de cuisine, le requérant a été responsable de l'hygiène de la cuisine en général et plus précisément de l'hygiène au niveau des denrées alimentaires, à savoir l'étiquetage, la traçabilité, la congélation, etc., ainsi que de l'hygiène des infrastructures tel que le nettoyage du matériel de cuisine, des locaux et enfin de l'hygiène du personnel.

Elle fait ainsi valoir que le requérant était en sa qualité de chef de cuisine obligé de faire respecter les bonnes pratiques d'hygiène SOCIETE5.) et de respecter une hygiène corporelle et une propreté de l'outil de travail, ainsi que du lieu de travail, afin de diminuer tout risque pour la santé du consommateur, de ses collègues de travail et pour lui-même.

Elle fait ensuite valoir qu'en présence de quatre rapports de contrôle effectués, rapports dont les résultats alarmants auraient été communiqués au requérant, il est démontré que ce dernier n'a pas respecté les conditions d'hygiène sur son lieu de travail, permettant de garantir un niveau de sécurité alimentaire suffisant.

Elle se base encore sur les attestations testimoniales de PERSONNE3.) et de PERSONNE4.) afin de prouver sa version des faits.

Elle fait finalement valoir qu'en n'améliorant pas son comportement et les conditions d'hygiène, le requérant a commis des actes d'insubordination justifiant son licenciement pour fautes graves.

Elle fait en effet valoir à ce sujet que le requérant a refusé de se soumettre aux directives de ses supérieurs hiérarchiques et d'exécuter les tâches inhérentes à son contrat de travail.

Elle fait ensuite valoir que les fautes professionnelles du requérant, qui consisteraient en la violation par lui des règles d'hygiène et en son insubordination, sont suffisamment graves pour justifier son licenciement avec effet immédiat.

En ce qui concerne plus particulièrement la violation par le requérant des règles d'hygiène, la partie défenderesse fait en premier lieu valoir qu'il n'est pas possible de vérifier si son ancien salarié était en congé le 17 juillet 2018 alors que le planning qu'il a versé s'arrêterait au 1^{er} juillet 2018 pour reprendre le 3 septembre 2018.

Elle fait ensuite valoir à ce sujet que même à supposer que le requérant ait effectivement été en congé à cette date, il était seul responsable de veiller à l'hygiène de la cuisine.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a conservé l'entière responsabilité de veiller à l'état d'hygiène de la cuisine, y compris pendant son absence, en donnant au préalable à sa brigade les consignes à suivre.

Elle fait ensuite valoir que le requérant, de par sa qualité de chef de cuisine et son expérience, était parfaitement apte à gérer une période de forte activité.

Elle fait encore valoir que l'état déplorable de la cuisine n'a pas constitué un fait unique, mais qu'il a été répété et constaté à plusieurs reprises par divers contrôles.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que par le seul échange de SMS entre PERSONNE2.) et le requérant, ce dernier est en aveu de ne pas avoir respecté sa mission de chef de cuisine.

Elle se base ensuite sur les différents rapports de contrôle pour retenir que les constatations faites dans ces rapports dénotent un manque certain de sérieux du requérant dans l'accomplissement de sa fonction de contrôle et de surveillance de l'hygiène dans la cuisine, un manque de nature à établir son incompétence en la matière.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de licenciement les conséquences des fautes commises par le requérant pour son établissement.

Elle fait encore valoir que ces fautes sont d'autant plus graves que le requérant, en sa qualité de chef de cuisine et de par son expérience, dispose nécessairement d'un certain savoir-faire et qu'il était censé encore d'avantage respecter les obligations lui incombant à ce titre.

Elle se base finalement sur un arrêt de la Cour d'appel du 8 novembre 2012, numéro 36813 du rôle, pour retenir que le licenciement du requérant, qui n'aurait pas veillé au respect des règles d'hygiène dans la cuisine, est fondé.

En ce qui concerne ensuite l'insubordination du requérant, la partie défenderesse fait valoir qu'elle réside dans le refus d'ordre persistant, systématique et répété du requérant.

Elle fait à ce sujet valoir que l'insubordination est une inexécution volontaire du contrat par le salarié et que ce caractère volontaire confère à l'insubordination une gravité particulière.

Elle fait ainsi valoir qu'en l'espèce, le requérant a sans justes motifs refusé à quatre reprises d'exécuter les ordres de ses supérieurs hiérarchiques.

Elle soutient que ces faits démontrent une inexécution volontaire du contrat de travail par le requérant, inexécution qui revêtirait une importante gravité.

Elle se base ainsi sur un arrêt de la Cour d'appel du 24 mars 1994, numéro 14373 du rôle, pour retenir que le fait pour le requérant d'avoir refusé sans motifs d'exécuter ses ordres et le fait de lui avoir remis, par pure provocation, un certificat médical pour éviter de devoir se conformer à ses obligations qui ne lui auraient apparemment pas convenues, constituent un motif grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Elle fait en effet valoir qu'après avoir remis au requérant le quatrième rapport de contrôle du 6 décembre 2018, ce dernier s'est fait mettre en maladie.

Elle fait partant valoir que l'attitude obstructive du requérant a rendu impossible la continuation des relations de travail entre les parties au litige.

Elle se base ensuite sur un arrêt de la Cour d'appel du 5 mars 2009, numéro 33493 du rôle, pour retenir que le motif du licenciement ne réside en l'espèce pas dans un fait unique, mais dans la répétition, de sorte que cette répétition du comportement fautif du salarié engendrerait par elle-même une conséquence grave ou une perturbation sérieuse de l'organisation de l'entreprise.

Elle fait ainsi valoir que la violation réitérée par le requérant des règles d'hygiène a entraîné des conséquences graves pour son établissement.

Elle fait finalement valoir que depuis l'arrivée du nouveau chef de cuisine, manifestement plus compétent, son établissement dispose d'un excellent degré de conformité de 94,26 %.

Elle fait partant valoir que le lien de causalité est incontestable.

Elle fait partant encore valoir que le comportement fautif répété, systématique et délibéré du requérant a rendu impossible la continuation des relations de travail entre les parties au litige et qu'il constitue un motif grave justifiant le licenciement avec effet immédiat de son ancien salarié.

La partie défenderesse conclut partant que le licenciement du requérant est fondé.

Le requérant fait répliquer que les rapports de contrôle ne visent pas seulement la cuisine, mais l'établissement en général, tel que le local où sont stockés les déchets, les vestiaires et les WC.

Il fait ainsi valoir que tous les fautes ne lui sont pas imputables.

Il fait en effet valoir que son rôle n'a pas consisté à surveiller la femme de ménage.

Il fait ensuite valoir qu'il a seulement été responsable des frigos, et plus particulièrement de la gestion de la chaîne du froid et du rangement des aliments.

Il fait ensuite valoir que la situation s'est nettement améliorée dans la cuisine alors que le degré de conformité serait passé de 51,67% à 58,49%.

Il fait ainsi valoir que les points qui n'ont pas été réglés ne concernent pas la cuisine et que ces derniers n'ont pas été à sa charge.

Il fait en effet valoir à ce sujet qu'il y avait un dysfonctionnement général de l'établissement et pas seulement de la cuisine.

Il fait cependant valoir à ce sujet qu'il n'a pas été en charge de la mise en conformité de tout l'établissement.

Il fait ensuite valoir que le degré de conformité a été de 94,26% le 15 février 2019, date à laquelle il aurait encore été au service de la partie défenderesse comme chef de cuisine.

Il fait ensuite valoir que seuls les rapports du Ministère de la Santé sont à prendre en considération.

Il fait valoir à ce sujet qu'il y a lieu de comparer les points dont il a été en charge et qui se sont améliorés et les points où il ne devait pas intervenir, notamment l'hygiène des infrastructures, le nettoyage des locaux et l'hygiène du personnel qui n'a pas fait partie de la cuisine.

Il conteste ensuite qu'il ait reçu le dernier rapport de contrôle avant l'envoi de son certificat médical.

Il fait valoir qu'il a été mis en incapacité de travail pour cause de maladie suite à un burnout.

Le requérant fait finalement valoir que les gérants de la partie défenderesse ne lui ont jamais fait de courrier de mise en demeure de se conformer aux directives et qu'ils ne lui ont jamais fait de courrier de rappel à l'ordre.

La partie défenderesse fait répliquer que le requérant devait notamment assurer le bon déroulement de l'organisation de la cuisine et veiller à ce que les bonnes pratiques d'hygiène SOCIETE5.) soient respectées.

Elle fait partant valoir que c'est le requérant qui devait assurer l'hygiène dans la cuisine et non pas la femme de ménage.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a seulement reproché au requérant l'état d'hygiène de la cuisine et non pas celle de tout l'établissement.

Elle fait encore valoir que le degré de conformité n'a augmenté à 94,26% qu'avec le nouveau chef de cuisine.

Elle fait finalement valoir qu'elle a donné quatre chances au requérant de s'améliorer, mais que ce dernier, qui serait de mauvaise foi, a mis sa société en péril.

- Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu la réalité des motifs du licenciement, il résulte du contrat de travail signé entre les parties au litige le 12 février 2018 que les fonctions du requérant ont en sa

qualité de chef de cuisine notamment consisté à assurer le bon déroulement de l'organisation de la cuisine, à veiller que les bonnes pratiques d'hygiène SOCIETE5.) soient respectées et à assurer la meilleure qualité de toutes sortes de mets servis au client.

Il résulte ensuite de la lettre de licenciement que la partie défenderesse reproche bien au requérant d'avoir commis de nombreuses fautes professionnelles dans l'exécution de son travail en qualité de chef de cuisine et plus particulièrement des fautes au niveau de l'hygiène dans la cuisine et de la sécurité alimentaire.

Le requérant ne saurait partant pas légitimement faire valoir que la partie défenderesse lui a endossé tous les problèmes de l'établissement et le moyen afférent du requérant doit être rejeté.

La partie défenderesse entend ensuite prouver les motifs du licenciement du requérant par les rapports de contrôle qu'elle a versés au dossier et par les attestations testimoniales de PERSONNE3.) et de PERSONNE4.).

Or, les manquements reprochés au requérant ressortent à suffisance des rapports de contrôle établis par le Ministère de la Santé les 6 juin et 4 septembre 2018, ainsi que de ceux établis par la société SOCIETE4.) les 24 août et 6 décembre 2018.

Il résulte ainsi notamment des rapports de contrôle du Ministère de la Santé qu'il y a à l'époque où le requérant a travaillé comme chef de cuisine pour la partie défenderesse notamment eu un risque de contamination des denrées alimentaires, que la planche à découper a été sale, que le petit matériel de cuisine a été en mauvais état et qu'un nettoyage, voire une désinfection adéquate, n'a plus été possible.

En ce qui concerne ensuite le sérieux des motifs du licenciement, 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 du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement.

Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail ; le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

Or, les fautes reprochées au requérant, prises dans leur ensemble, sont suffisamment graves pour le licencier avec effet immédiat alors que comme l'a à juste titre fait plaider la partie défenderesse, elles auraient pu entraîner la fermeture partielle ou définitive du restaurant pour manque d'hygiène, ainsi qu'une atteinte à sa réputation.

Le manque d'hygiène dans la cuisine aurait en outre pu avoir comme conséquence l'intoxication des clients du restaurant.

Les faits sont d'autant plus graves que le requérant n'a pas suivi les consignes de la partie défenderesse de remédier à ce manque d'hygiène.

Le requérant a ainsi à quatre reprises refusé de se conformer aux directives de la partie défenderesse de résoudre les problèmes d'hygiène dans la cuisine.

Il ne saurait à ce sujet pas légitimement plaider que le degré de conformité a augmenté de 51,67 % à 58,49% alors que ce dernier degré de conformité est toujours insuffisant.

Le requérant est finalement resté en défaut de démontrer qu'il n'a pas pu respecter les règles d'hygiène en raison d'une surcharge de travail.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 2 mars 2019 doit partant être déclaré fondé.

Il y a en conséquence lieu de débouter le requérant de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

B. Quant aux heures supplémentaires

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [559(heures) X 19,36 € (salaire horaire) X 1,4(majoration) =] 16.238,89 € à titre de 559 heures supplémentaires qu'il aurait prestées pour son ancien employeur.

Il fait valoir à l'appui de sa quatrième demande que la partie défenderesse n'a pas respecté ses horaires de travail depuis le mois de mai 2018.

Il fait en effet valoir que durant la période allant du mois de mai au mois de novembre 2018, il a presté 559 heures supplémentaires, heures supplémentaires qui ne lui auraient pas été payées par la partie défenderesse.

Il fait encore valoir que par courrier daté du 20 février 2019, il a fait mettre la partie défenderesse en demeure de lui régler les heures supplémentaires qu'il aurait prestées.

La partie défenderesse soutient que le requérant réclame le paiement d'un nombre invraisemblable d'heures supplémentaires, soit 559 heures, soit en moyenne 80 heures par mois.

Elle fait valoir qu'elle a contesté ces prétendues heures supplémentaires dans ses courriers des 15, 20 et 25 mars 2019.

Elle fait ainsi valoir que la version des faits du requérant, dénouée de toute preuve, est contestée.

Elle fait en effet valoir que le quantum des heures supplémentaires prestées par le requérant est reflété dans ses fiches de salaire et que le requérant ne prouve pas qu'il a presté plus d'heures supplémentaires que celles retenues dans ces fiches.

Elle fait ainsi valoir que les demandes et griefs purement fantaisistes du requérant ne font que mettre en lumière sa mauvaise foi patente.

Elle fait ensuite valoir qu'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 également qu'il les a prestées avec son accord et sur sa demande.

Elle fait encore valoir que la simple connaissance dans le chef de l'employeur de ce que le salarié aurait presté des heures supplémentaires ne suffit pas, à défaut de l'accord de l'employeur, à entraîner une obligation de rémunérer le travail supplémentaire.

Elle fait ainsi valoir qu'en l'espèce, le requérant en prouve ni avoir presté des heures supplémentaires autres que celles retenues dans ses fiches de salaire, ni avoir presté ces heures supplémentaires avec son accord et sur sa demande.

Elle fait ensuite valoir que le décompte des heures supplémentaires du requérant indique que ce dernier aurait travaillé 13 heures le jeudi, 10 mai 2018 alors que le restaurant aurait été fermé le jour de l'ascension.

Elle fait dès lors valoir que ce seul fait met en doute la véracité du prédit décompte, manifestement faux et dénué de toute pertinence, de sorte qu'il y aurait lieu de l'écarter des débats.

Elle fait ensuite valoir que le requérant affirme qu'il aurait travaillé le 9 mai 2018, jour férié au Luxembourg, et que les heures ainsi prestées ce jour férié sont soumises à majoration.

Elle fait cependant valoir que le 9 mai 2018, le restaurant a été fermé.

Elle fait partant valoir que la mauvaise foi du requérant est établie.

En ce qui concerne ensuite les attestations testimoniales que le requérant a versées au dossier, la partie défenderesse fait valoir qu'elles doivent être écartées des débats pour défaut de pertinence.

En ce qui concerne en premier lieu l'attestation testimoniale de PERSONNE5.), la partie défenderesse fait exposer que PERSONNE5.) prétend avoir dénoncé ses heures supplémentaires impayées auprès de l'ITM.

Elle fait cependant valoir qu'elle n'a eu aucun retour concernant ses affirmations mensongères.

Elle fait finalement valoir que la véracité des propos de PERSONNE5.) est également mise en doute alors qu'il résulterait de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) que PERSONNE5.) n'a jamais noté ses temps de pause et qu'il s'est volontairement coupé la main pour obtenir un arrêt maladie.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE6.), la partie défenderesse fait exposer que PERSONNE6.) a dans son attestation testimoniale soutenu que son salaire complet n'a été payé que deux mois après la fin de son contrat de travail.

Elle fait cependant valoir que cela s'explique aisément par le fait que son contrat de travail s'est achevé le 31 janvier 2019.

Elle fait en effet valoir que pour payer le solde de son salaire, elle a dû attendre la fiche de retenue d'impôt dont la demande n'aurait été faite que le 5 avril 2019.

Elle fait ainsi valoir que dès réception des documents, le solde du salaire de PERSONNE6.) lui a été entièrement payé.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale d'PERSONNE7.), la partie défenderesse fait valoir qu'PERSONNE7.) a déjà fait part devant le Tribunal du Travail de mensonges similaires pour tenter d'obtenir paiement d'heures supplémentaires fantaisistes.

Elle fait en effet valoir que ce soi-disant témoin a fait la même demande exagérée et invraisemblable de paiement de prétendues 381,25 heures supplémentaires pour les seuls mois d'avril et de mai 2018.

Elle précise que depuis l'ouverture du restaurant en 2018, seuls PERSONNE7.) et le requérant ont fait des demandes fantaisistes et infondées en paiement d'heures supplémentaires.

En ce qui concerne finalement l'attestation testimoniale de PERSONNE8.), la partie défenderesse fait valoir que PERSONNE8.) n'a jamais travaillé pour elle et qu'elle est la concubine du requérant et la mère de son enfant.

La partie défenderesse soutient partant que les attestations testimoniales versées par le requérant, contredites, ne sont ni pertinentes, ni concluantes, de sorte qu'elles devraient être rejetées des débats.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas presté plus d'heures supplémentaires que celles indiquées dans ses fiches de salaire.

Elle fait ainsi encore valoir qu'elle a justement indiqué dans son courrier en réponse à la demande du requérant en paiement d'heures supplémentaires que ces dernières ont été payées ensemble avec les salaires de son ancien salarié, ce que PERSONNE3.) et PERSONNE4.) auraient réaffirmé dans leurs attestations testimoniales.

Elle fait partant valoir que le requérant ne peut pas raisonnablement prétendre au paiement d'heures supplémentaires qui ne figurent pas sur ses fiches de salaire, fiches qui vaudraient reconnaissance des montants que l'employeur redoit à son salarié.

Elle fait encore valoir que le requérant n'a fait aucune réserve concernant les fiches de salaire qui ne mettraient pas en compte les heures supplémentaires qu'il réclamerait de manière injustifiée.

Elle fait finalement valoir que le requérant n'établit pas non plus son accord démontrant que les heures supplémentaires ont été prestées à sa demande, condition pourtant sine qua non à la demande en paiement d'heures supplémentaires prestées.

Elle conclut que le requérant est resté en défaut d'établir qu'il a presté 559 heures supplémentaires et encore moins qu'il les a prestées avec son accord et sur sa demande.

La partie défenderesse demande partant à voir déclarer non fondée la demande du requérant en paiement d'heures supplémentaires et de la rejeter dans son intégralité.

Le requérant fait répliquer que la partie défenderesse lui a payé quelques heures supplémentaires de manière aléatoire et incompréhensible.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse lui a payé 32 heures supplémentaires au mois d'avril 2020.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'avait pas encore installé le système de pointage permettant de tracer les heures effectivement prestées par ses salariés.

Il fait ainsi valoir qu'il est difficilement compréhensible comment la partie défenderesse est parvenue à déterminer le nombre de 32 heures supplémentaires pour le mois d'avril 2020.

Il fait ensuite valoir qu'un deuxième paiement a été effectué en mai 2018 pour 32 heures supplémentaires alors que le quantum des heures supplémentaires qu'il aurait prestées dépasse largement le nombre d'heures supplémentaires indiquées sur sa fiche de salaire du mois afférent.

Il fait ensuite valoir que sa journée de travail dans le restaurant a commencé à 10.00 heures du matin et qu'elle allait jusqu'à la fermeture de l'établissement, le forçant à travailler entre 10 et 12 heures par jour.

Il conteste ainsi que son travail se soit terminé à 14.00 heures alors que la cuisine n'aurait pas encore été fermée à cette heure-là.

Il fait encore valoir que la cuisine devait encore être rangée et nettoyée par après.

Il fait ensuite valoir qu'il a recommencé son travail à 16.30 heures alors qu'il aurait encore dû s'occuper de tous les plannings des salariés travaillant en cuisine et des serveurs.

Il conteste ainsi les heures de travail telles que retenues par la partie défenderesse.

Il soutient ensuite que le restaurant a été ouvert les 18 et 23 mai 2018.

Il fait encore valoir qu'il résulte des mails qu'il a versés au dossier qu'il a encore été là à 23.00 heures.

Il fait finalement valoir qu'il résulte des heures d'ouverture du restaurant telles quelles figurent sur le site internet de la partie défenderesse qu'il a presté des heures supplémentaires pour la partie défenderesse.

Il fait partant valoir qu'il a prouvé le nombre d'heures supplémentaires qu'il réclame à la partie défenderesse.

A titre subsidiaire, le requérant demande à voir enjoindre à la partie défenderesse de verser ses fiches de présence sur le lieu de travail depuis le début de son entrée en fonction jusqu'à la fin de la relation de travail.

La partie défenderesse fait répliquer que le requérant n'a ni prouvé qu'il a presté 559 heures supplémentaires, ni qu'il a presté ces heures à sa demande ou avec son accord.

Le requérant fait répliquer que la partie défenderesse a en raison des heures d'ouverture du restaurant accepté la prestation d'heures supplémentaires.

Le requérant fait finalement valoir qu'il résulte des échanges de SMS entre les parties au litige que la partie défenderesse l'a félicité d'être encore à son travail.

La partie défenderesse fait finalement répliquer que le requérant n'a pas prouvé sa version des faits relative à la prestation d'heures supplémentaires.

b) Quant aux motifs du jugement

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 également qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail.

Il ne suffit pas que le travailleur réclamant la rémunération d'heures supplémentaires établisse qu'il a effectivement accompli des heures excédant la durée légale, il doit en outre faire la preuve de l'accord de l'employeur pour cet accomplissement.

Il appartient ainsi plus particulièrement au salarié de prouver le nombre d'heures supplémentaires qu'il a prestées.

Il aurait ainsi au vu des contestations de la partie défenderesse en tout cas appartenu au requérant de prouver le nombre d'heures supplémentaires qu'il a prestées pour son ancien employeur, ce qu'il est resté en défaut de faire.

Le nombre des heures supplémentaires dont le requérant réclame le paiement ne résulte en effet pas des éléments du dossier.

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que même à supposer que les horaires d'ouverture du restaurant tels qu'ils figurent sur son site internet soient les mêmes depuis son ouverture, ils ne prouvent pas que le requérant a travaillé pendant ces heures d'ouverture.

Ensuite, si PERSONNE5.), PERSONNE6.) et PERSONNE9.) attestent dans leur attestation testimoniale que le requérant a presté de nombreuses heures de travail, voire des heures supplémentaires, ils ne se sont pas prononcés sur le nombre d'heures supplémentaires que le requérant a prestées.

Si PERSONNE8.) a encore dans son attestation testimoniale déclaré que le requérant a presté 559 heures supplémentaires, elle a également déclaré qu'elle a avec le requérant calculé chaque mois le nombre d'heures supplémentaires prestées par ce dernier.

Le décompte auquel elle fait référence dans son attestation testimoniale a dès lors été unilatéralement établi par elle et le requérant.

En ce qui concerne ensuite le décompte que le requérant a versé au dossier, il ne résulte pas des éléments du dossier qui a établi ce décompte.

Ce décompte ne permet ensuite pas de retracer les heures supplémentaires que le requérant a prestées pour la partie défenderesse.

En effet, si le requérant a versé ses fiches de présence sur son lieu de travail pour les mois de septembre à novembre 2018, il n'a pas versé celles des mois de mai à août 2018.

Sa demande tendant à voir enjoindre à la partie défenderesse de verser ses fiches de présence doit encore être rejetée alors qu'il ne résulte pas des éléments du dossier si la partie défenderesse dispose de ces fiches.

En effet, d'après l'article 288 du nouveau code de procédure civile, les demandes de production des éléments de preuve détenus par les parties sont faites, et leur production a lieu, conformément aux dispositions des articles 284 et 285 du même code.

L'article 284 du même code prévoit que si, dans le cours d'une instance, une partie entend faire état d'un acte authentique ou sous seing privé auquel elle n'a pas été partie ou d'une pièce détenue par un tiers, elle peut demander au juge saisi de l'affaire d'ordonner la délivrance d'une expédition ou la production de l'article ou de la pièce.

Conformément à l'article 285 de ce code, le juge ordonne la production s'il estime la demande fondée, ce qui signifie que la production doit présenter un intérêt pour la solution du litige : la production doit être utile, sinon indispensable.

Cette demande suppose en conséquence que l'acte ou la pièce dont la production est demandée soit effectivement en possession du tiers et qu'elle soit suffisamment désignée dans la demande.

Les juridictions peuvent dans l'intérêt de la manifestation de la vérité et en usant de ce pouvoir avec une grande réserve ordonner la production de pièces non signifiées, ni employées, dans la cause, pourvu que la partie qui réclame l'apport desdites pièces, après en avoir déterminé la nature avec une précision suffisante, justifie de leur existence dans les mains de son adversaire et de motifs réels et sérieux pour qu'elles soient mises au procès.

Il faut en effet éviter que sous le couvert d'une demande en production de pièces, une partie ne procède à une sorte de perquisition privée dans les archives de l'adversaire.

Si l'exigence d'une spécification de pièces n'empêche pas une demande en production forcée d'une série de documents, il faut cependant que l'ensemble des pièces soit nettement délimité et que les documents soient identifiés, sinon du moins identifiables.

Il faut donc que la production forcée d'une pièce ou d'un renseignement soit indispensable à la manifestation de la vérité et que le demandeur ne dispose pas d'autres moyens d'obtenir la pièce ou le renseignement.

La jurisprudence a donc identifié quatre conditions pour qu'il puisse être fait droit à la demande tendant à ce que le juge enjoigne la communication ou la production de pièces : la pièce sollicitée doit être déterminée avec précision, l'existence de cette pièce doit être vraisemblable, la détention de la pièce par le défendeur doit être vraisemblable et la pièce sollicitée doit être pertinente pour la solution du litige.

Les plannings mensuels de travail que le requérant a versés au dossier, incomplets, ne permettent finalement pas de retracer les heures supplémentaires prestées par le requérant.

Etant donné que le requérant n'a en tout état de cause pas réussi à prouver qu'il a presté 559 heures supplémentaires pour la partie défenderesse, il doit être débouté de sa demande en paiement d'heures supplémentaires.

Il y a partant également lieu de rejeter la demande en majoration du taux d'intérêt de trois points en ce qui concerne cette demande.

II. Quant aux demandes respectives des parties au litige en remboursement de leurs frais d'avocat

A. Quant aux moyens des parties au litige

A l'audience du 25 avril 2023, la partie défenderesse a formulé une première demande reconventionnelle tendant à voir condamner le requérant à lui rembourser le montant de 5.616.- € à titre des honoraires d'avocat qu'elle aurait exposés dans la présente affaire.

Elle base sa première demande reconventionnelle sur les articles 1382 et 1383 du code civil.

Elle fait ainsi valoir que la jurisprudence luxembourgeoise reconnaît que les honoraires d'avocat constituent un élément du préjudice réparable sur base des articles 1382 et 1383 du code civil.

Elle fait ensuite valoir que cette réparation, en raison de sa nature, est indépendante de l'indemnité de procédure prévue par l'article 240 du nouveau code de procédure civile avec laquelle elle se cumule le cas échéant.

Elle fait encore valoir qu'en l'espèce, le requérant a à tort introduit sa requête alors qu'elle serait manifestement dénuée de tout fondement.

Elle fait finalement valoir qu'il a ainsi commis une faute en relation causale directe avec le préjudice qu'elle aurait subi du fait qu'elle se serait trouvée obligée de constituer avocat pour faire respecter ses droits.

Elle fait en effet valoir qu'elle a été contrainte de faire appel aux services et conseils d'un avocat pour se faire défendre dans cette affaire.

Le requérant conteste la première demande reconventionnelle de la partie défenderesse et elle demande également à se voir rembourser ses honoraires d'avocat pour le montant de 5.000.- €

B. Quant aux motifs du jugement

La demande reconventionnelle de la partie défenderesse est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

Or, la jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de la réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande des parties au litige tendant au remboursement de leurs frais et honoraires exposés est fondée.

En ce qui concerne dès lors la demande de la partie défenderesse en remboursement de ses frais d'avocat, la partie défenderesse est en l'espèce en tout cas restée en défaut de verser la moindre pièce de nature à établir le montant réclamé.

Dans ces conditions, la relation causale entre une faute imputable au requérant et les frais réclamés n'est pas établie en cause, de sorte que la demande de la partie défenderesse en remboursement de ses frais d'avocat est à rejeter pour être non fondée.

Quant à la demande du requérant en remboursement de ses frais d'avocat, elle doit être déclarée non fondée au vu de l'issue du litige.

III. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme de 1.500.- €

IV. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

La dernière demande du requérant doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare les demandes principales et reconventionnelles recevables en la forme ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE3.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 2 mars 2019 fondé ;

partant **déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'heures supplémentaires et la rejette ;

déclare non fondée la demande en majoration du taux d'intérêt et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en remboursement de ses frais d'avocat et la rejette ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE3.) s.à r.l. en remboursement de ses frais d'avocat et la rejette ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE3.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.500.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE3.) s.à r.l. le montant de 1.500.- €sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

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

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS