

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2101/23
L-TRAV-615/21

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 10 JUILLET 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Rosa DE TOMMASO
François SCORNET
Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE:**

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.),

société anonyme, anciennement SOCIETE2.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions

et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., représentée aux fins des présentes par Maître Marie GUEBELS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christophe NEY, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 16 septembre 2021, sous le numéro fiscal 615/21.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 25 octobre 2021. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 12 juin 2023 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 16 septembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE2.) SA (qui a entretemps changé sa dénomination en SOCIETE1.)) devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- indemnité compensatoire de préavis :	11.902,52 euros
- indemnité de départ :	5.951,41 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel :	10.000 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral :	10.000 euros
- arriérés de prime :	3.300 euros
- arriérés de salaire (heures supplémentaires) :	6.899,88 euros

PERSONNE1.) conclut encore à l'octroi d'une indemnité de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et il demande que le jugement soit assorti de l'exécution provisoire.

Selon un décompte versé à l'audience du 12 juin 2023, les demandes actualisées du requérant peuvent se résumer comme suit :

- indemnité compensatoire de préavis :	13.865,08 euros
--	-----------------

- indemnité de départ : 3.466,27 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 1.898,17 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 10.000 euros
- arriérés de prime : 3.300 euros
- arriérés de salaire (heures supplémentaires) : 7.624,17euros

A cette même audience, la société SOCIETE1.) a conclu reconventionnellement à la condamnation du requérant à lui verser les montants suivants :

- indemnité de procédure : 1.500 euros
- répétition d'heures indument payées (34h31min « volées ») : 613,71 euros

Le requérant s'est opposé à ces demandes reconventionnelles. En ce qui concerne la seconde, il a par ailleurs conclu, à titre subsidiaire, à la compensation avec sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour des heures supplémentaires.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) en qualité d'opérateur de production à compter du 1^{er} novembre 2011.

Il a été licencié avec effet immédiat par courrier du 14 janvier 2022 dont la teneur est la suivante :

« (fichier) »

Par l'intermédiaire d'une organisation syndicale, PERSONNE1.) a protesté contre son congédiement par courrier du 3 mars 2021.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement en soutenant en premier lieu que la lettre du 14 janvier 2021 n'est pas suffisamment précise pour satisfaire à l'exigence de précision prévue par le Code du travail et la jurisprudence en la matière.

A titre subsidiaire, il conteste la matérialité des reproches formulés à son égard. Dans ce contexte, il confirme qu'il disposait des codes d'accès permettant d'introduire manuellement des pointages dans le système de la badgeuse. Il donne cependant à considérer que 8 personnes disposaient de ces mêmes codes.

Il conteste toute fraude en soutenant qu'il était de pratique courante au sein de l'entreprise de permettre à certains salariés et notamment au « team leader » de partir plus tôt sans acter ce départ anticipé à la pointeuse pour rattraper des heures prestées en dehors du temps de travail prévu. En effet, le requérant soutient qu'en sa qualité de « team leader » on lui aurait fréquemment demandé de venir une demi-heure avant le début du service et qu'on lui aurait également régulièrement demandé d'intervenir les samedis, notamment pour régler des problèmes de production ou d'organisation. Afin de compenser ce travail presté en dehors de l'horaire, le requérant aurait été régulièrement autorisé par son supérieur hiérarchique à quitter son poste avant la fin de son horaire prévu sans badger à la sortie.

A titre plus subsidiaire, PERSONNE1.) conteste que les motifs invoqués constituent des motifs réels et suffisamment graves pour justifier le congédiement avec effet immédiat d'un salarié ayant eu une ancienneté de 10 années sans antécédents disciplinaires.

A l'appui de sa demande d'arriérés de primes, le requérant expose qu'à compter du mois de septembre 2018 il a été promu au poste de « team leader » sans toutefois bénéficier de la moindre augmentation de salaire. En effet, ce n'est qu'à compter du mois de juillet 2020 qu'il aurait perçu la prime mensuelle de 150 euros liée à cette promotion. Le requérant réclame dès lors la somme de 3.300 euros à titre d'arriérés de primes mensuelles pour la période de 22 mois allant du 1^{er} septembre 2018 au 30 juin 2020.

En se basant sur ses relevés de pointage et en comparant l'heure d'arrivée effective avec l'heure d'arrivée prévue par l'horaire de travail, le requérant soutient qu'il a fait 102,10 heures supplémentaires en 2018, 96,26 heures supplémentaires en 2019 et 88,10 heures supplémentaires en 2020. Or, la société SOCIETE1.) ne lui aurait pas rémunéré ces heures supplémentaires de sorte qu'il conclut à sa condamnation à lui payer la somme de 7.624,17 euros à ce titre.

A l'appui de sa version des faits, le requérant verse des attestations testimoniales et il présente une offre de preuve par l'audition de témoin libellée dans les termes suivants :

« (fichier) »

La société SOCIETE1.) conclut à voir déclarer justifié le licenciement du requérant et à le voir débouter de toutes ses demandes indemnitaires.

Dans ce contexte, la société défenderesse explique qu'elle est dotée d'un tourniquet à l'entrée de l'entreprise. Ce premier système a uniquement pour vocation d'enregistrer la présence du salarié au sein de l'établissement pour des raisons de sécurité. Le temps de travail est calculé à l'aide d'un autre dispositif, la badgeuse. Ainsi, le salarié qui a passé le tourniquet doit ensuite pointer dans le système de la badgeuse pour enregistrer son temps de travail. Il serait possible de procéder à un encodage manuel de l'heure d'arrivée ou de départ dans le système de la badgeuse, par exemple lorsqu'un salarié a oublié son badge. En sa qualité de « relieve », le requérant aurait disposé des codes d'accès pour enregistrer manuellement l'heure d'entrée et de sortie de tous les membres de son équipe (y compris lui-même) dans le système de la badgeuse. Les heures d'arrivée et de départ introduites manuellement apparaissent en gras sur le relevé des horaires, alors que l'encodage importé depuis la badgeuse apparaît en caractère normal. Or, en décembre 2020, la responsable des ressources humaines, PERSONNE2.) aurait constaté, sur le relevé des horaires de la badgeuse du requérant, d'une part, que les horaires de sortie étaient tous en gras, alors que les horaires d'entrée étaient en « clair » et, d'autre part, que des heures de sortie étaient déjà affichées pour le soir même et le lendemain. Ces circonstances troublantes l'auraient amenée à vérifier d'autres horaires du requérant et à découvrir qu'à plusieurs dates en 2019 et 2020 l'heure de sortie enregistrée manuellement dans le système de la badgeuse ne coïncidait pas avec l'heure de sortie au tourniquet en ce sens que l'heure de sortie au tourniquet précédait de plusieurs minutes, voire de plusieurs heures, l'horaire de sortie enregistré dans le système de la badgeuse. Dans ce contexte, la société SOCIETE1.) conteste formellement tout arrangement pour récupérer des heures prétendument prestées en dehors de l'horaire de travail.

Pour établir la véracité des griefs invoqués à l'appui du licenciement, la société SOCIETE1.) verse des documents émanant du système de la badgeuse et de celui du tourniquet et des attestations testimoniales. A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve par l'audition de témoins. Cette offre de preuve correspond à la lettre de licenciement jusqu'à la conclusion inscrite en gras suivant laquelle le requérant aurait « escroqué » la société d'un montant de 613,71 euros.

A titre plus subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société SOCIETE1.) conteste les demandes indemnitaires formulées par le requérant en leurs principes et quanta. Elle conteste plus particulièrement la réévaluation opérée par le requérant de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis en soutenant qu'il y aurait lieu de retenir le montant qui avait été initialement requis à ce titre dans la requête. Par ailleurs, comme l'indemnité compensatoire de préavis aurait le caractère d'un salaire de remplacement, il y aurait lieu de déduire les montants perçus par le requérant pendant la période théoriquement couverte par cette indemnité à titre d'indemnités de chômage ou d'indemnités pécuniaires de maladie. Dès lors, la société SOCIETE1.) est d'avis que le requérant ne saurait prétendre à un montant supérieur à 2.978,04 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Tout préjudice matériel pour une période postérieure à la fin de la période de 4 mois théoriquement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis est contesté. Dans ce contexte, la société SOCIETE1.) donne à considérer que le requérant était en incapacité de travail de sorte que tout lien causal entre la période de non-emploi et le licenciement est contesté.

En ce qui concerne la demande en paiement d'heures supplémentaires, la société SOCIETE1.) invoque en premier lieu la prescription triennale. La requête ayant été introduite le 16 septembre 2021, toute demande pour des heures supplémentaires prétendument prestées avant le 16 septembre 2018 serait prescrite.

La société défenderesse conteste pour le surplus la demande du requérant en soutenant que ce dernier reste en défaut de prouver qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires. En tout état de cause, le nombre d'heures supplémentaires ne serait pas établi ; l'offre de preuve formulée à ce sujet serait irrecevable pour n'être ni concluante ni pertinente.

La société SOCIETE1.) conteste également la demande du requérant en paiement d'arriérés de primes en soutenant que contrairement à ses affirmations, PERSONNE1.) n'aurait pas été « team leader », mais « relieve » ; il aurait secondé le « team leader », un certain PERSONNE3.). En juin 2020, dans le cadre d'une réorganisation, la société SOCIETE1.) aurait pris la décision de verser aux salariés exerçant les fonctions de « relieve » une prime mensuelle de 150 euros par mois lorsqu'ils remplaçaient le « team leader ». Dans la mesure où PERSONNE1.) aurait rempli les conditions prévues, il aurait bénéficié, à compter de ce moment-là, d'une prime de 150 euros. Avant cette date, aucun salarié occupant le poste de « relieve » n'aurait touché de prime mensuelle de sorte qu'il y aurait lieu de débouter le requérant de sa demande.

IV. Les motifs de la décision

A. La précision de la lettre de licenciement

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi de sorte qu'elle est recevable en la forme.

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

1) elle doit permettre 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,

2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,

3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Le requérant soutient que la lettre de licenciement ne répond pas à cette exigence de précision.

En l'espèce, la lettre satisfait à ces exigences. En effet, elle fournit les explications techniques nécessaires à la compréhension du cadre dans lequel se situent les faits, et notamment l'existence de deux systèmes distincts, le tourniquet et la badgeuse.

La lettre permet également de comprendre dans quelles circonstances la prétendue fraude a été découverte et les indices qui ont attiré l'attention de la responsable des ressources humaines sont clairement expliqués.

La lettre fournit par ailleurs une liste précise des dates auxquelles il est reproché au requérant d'avoir fraudé sur son heure de départ de l'entreprise avec indication exacte des données renseignées par les deux systèmes et le calcul de la différence.

Le moyen tiré d'une imprécision de la lettre de licenciement doit partant être écarté.

B. La matérialité des faits

Le Tribunal rappelle qu'il est saisi en l'espèce de trois questions. A savoir :

- le caractère justifié ou abusif du licenciement et les éventuelles indemnisations
- la demande en paiement d'arriérés de primes
- la demande en paiement d'arriérés de salaire pour des heures supplémentaires

En ce qui concerne le premier volet, le Tribunal constate que dans son attestation testimoniale, versée en cause par la société SOCIETE1.), PERSONNE2.) indique au bas de la quatrième page « *Les anomalies se génèrent pour plusieurs raisons, lorsqu'il y a des microcoupures d'électricité au moment où l'opérateur passe son badge ou encore lorsque la journée s'est clôturée due à une absence posée mais que celle-ci ne couvrirait pas les 8 heures de travail* » (pièce 9 de Maître Ney). Le requérant s'empare de cette phrase pour soutenir que la responsable des ressources humaines reconnaîtrait qu'il existait une pratique consistant à quitter l'entreprise avant la fin des 8 heures de travail sans badger à l'heure de la sortie effective. La société SOCIETE1.) dénonce une interprétation tendancieuse de cette phrase de l'attestation, sans

cependant être en mesure d'expliquer à quel cas de figure concret l'autrice de l'attestation fait référence dans la phrase litigieuse.

Il s'y ajoute qu'il résulte de plusieurs attestations versées par le requérant (pièce 11 de Maître Krieg) que PERSONNE1.) était régulièrement présent avant le début de l'horaire prévu. Certains auteurs indiquent également que le requérant avait, à plusieurs reprises, obtenu l'accord de son supérieur hiérarchique pour quitter l'entreprise avant l'horaire prévu et l'un d'entre eux (PERSONNE4.) indique avoir été témoin de conversations entre le requérant et PERSONNE3.) ou PERSONNE5.) « de partir plus tôt avec pointage effectué jusqu'à la fin du poste pour récupérer les heures de travail supplémentaires ».

Force est de constater, à l'instar de la société SOCIETE1.) qu'aucune des attestations testimoniales versées par le requérant ne satisfait aux exigences de l'article 402 du Nouveau code de procédure civile, notamment en ce qui concerne la mention que son auteur est conscient de la production en justice de l'attestation et des poursuites auxquelles il s'expose en cas de fausse déclaration ; cette mention fait systématiquement défaut.

Il suit des développements qui précèdent que les éléments du dossier ne permettent pas d'ores et déjà de retenir que la société SOCIETE1.) a établi à suffisance de droit la matérialité du grief de fraude. Il y a partant lieu d'admettre son offre de preuve.

En ce qui concerne la demande en paiement d'arriérés de salaire pour des heures supplémentaires, force est de constater, en premier lieu, qu'en application de l'article 2277 du Code civil qui prévoit que les actions en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié se prescrivent par trois ans et de l'article L.221-2 du Code du travail en vertu duquel « l'action en paiement des salaires de toute nature dus au salarié se prescrit par trois ans conformément à l'article 2277 du Code civil (...) », les demandes en paiement d'heures supplémentaires qui auraient prétendument été prestées avant le 16 septembre 2018 sont prescrites, la requête ayant été introduite le 16 septembre 2021.

Pour le surplus, et dans la mesure où cette demande est en lien direct avec la question de l'existence d'une fraude ou de l'existence du mécanisme allégué de la compensation, il y a également lieu de surseoir à statuer sur cette demande en attendant le résultat de la mesure d'instruction.

Finalement, le Tribunal constate que la demande en paiement d'arriérés de primes mensuelles est aussi en lien étroit avec la question de la matérialité du reproche. En effet, dans la lettre de licenciement et dans l'offre de preuve, la société indique que depuis le mois de septembre 2018, le requérant était « attaché aux fonctions liées au poste de « team leader » [...] puisque, PERSONNE6.), a été délégué à des tâches « LEAN » ». Alors que le requérant est d'avis que par cette phrase la société SOCIETE1.) reconnaît qu'il exerçait des fonctions de « team leader » depuis le mois de septembre 2018, la société SOCIETE1.) conteste cette interprétation et affirme que le requérant n'a jamais été « team leader », mais qu'il était « relieve », c'est-à-dire qu'il secondait le « team leader ». Force est de relever que plusieurs auteurs d'attestations testimoniales versées par le requérant (dont il est rappelé qu'elles ne satisfont pas aux exigences du Nouveau code de procédure civile) indiquent que PERSONNE1.) exerçait les fonctions et assumait les responsabilités de « team leader » depuis 2018. Dans son attestation, PERSONNE4.) indique même qu'il aurait été le « relieve » du requérant.

Il suit des constatations qui précèdent qu'il existe un doute quant aux fonctions exercées par le requérant depuis le mois de septembre 2018. Dans la mesure où l'offre de preuve de la société défenderesse porte également sur ce point, et que cette question est en lien direct avec le reproche à la base du licenciement, il y a lieu de surseoir à statuer sur cette demande d'arriérés de primes mensuelles en attendant le résultat de la mesure d'instruction.

Il y également lieu de surseoir à statuer sur toutes les autres demandes accessoires et reconventionnelles ainsi que sur les frais et dépens.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la requête en la pure forme,

déclare prescrites les demandes tendant au paiement d'heures supplémentaires qui auraient été prestées avant le 16 septembre 2018 ;

avant tout autre progrès en cause, admet la société anonyme SOCIETE1.) à établir par l'audition de :

- PERSONNE5.), demeurant à F-ADRESSE3.)
- PERSONNE2.), demeurant à F-ADRESSE4.)

les faits suivants :

« (fichier) »

dit que les parties devront se charger – le cas échéant – de la convocation d'un interprète,

réserve la contre-preuve,

fixe l'enquête au jeudi, 21 septembre 2023, à 14:30 heures, salle JP 1.20,

fixe la contre-enquête au jeudi, 12 octobre 2023, à 14:30 heures salle JP 1.20,

fixe le délai endéans duquel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au jeudi, 28 septembre 2023 ;

commet la Présidente du Tribunal du travail pour procéder à ces mesures d'instruction, fixe la continuation des débats à l'audience publique du **lundi, 13 novembre 2023 à 15:00 heures** devant le Tribunal du travail, siégeant à Luxembourg, Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'audience JP.1.19 ;

réserve le surplus de la demande et les frais.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.