

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no. 104/24**  
L-TRAV-615/21

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
LUNDI, 8 JANVIER 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Myriam SIBENALER  
François SCORNET  
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier assumé

**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.) SA,**

société anonyme, anciennement ALIAS1.) SA, 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 :**

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance d'un jugement rendu par le Tribunal de ce siège le 10 juillet 2023 sous le numéro fiscal 2101/23, et dont le dispositif est conçu comme suit :

*« 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.) SA à établir par l'audition de :*

- *PERSONNE2.), demeurant à F-ADRESSE3.)*
- *PERSONNE3.), demeurant à F-ADRESSE4.)*

*les faits suivants :*

### **SCAN 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. »*

L'enquête a eu lieu le 21 septembre 2023 (N°2463/23) et la contre-enquête a eu lieu le 26 octobre 2023 (N°2756/23).

L'affaire fut rappelée à l'audience publique du 13 novembre 2023. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire et fut utilement retenue à l'audience publique du 27 novembre 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 SUIVIT:**

### **I. Rappel des faits et de la procédure**

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SA en qualité d'opérateur de production à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2011.

Il a été licencié avec effet immédiat le 14 janvier 2022.

Par requête du 16 septembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société défenderesse pour voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour voir condamner la société à lui payer des indemnités et des dommages et intérêts en lien avec ce licenciement, mais également pour obtenir le paiement d'arriérés de prime et d'heures supplémentaires.

Selon le dernier état de ses plaidoiries, il demande les montants suivants :

- 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 l'audience du 27 novembre 2023, le requérant a augmenté sa demande en paiement d'une indemnité de procédure à 2.500 euros. Face à la demande reconventionnelle formulée par la société défenderesse à l'audience des plaidoiries initiales, il a maintenu sa demande subsidiaire tendant à la compensation entre les arriérés de salaire pour heures supplémentaires et le remboursement réclamé par la société SOCIETE1.) SA.

A l'audience du 12 juin 2023, la société SOCIETE1.) SA a en effet conclu reconventionnellement à la condamnation du requérant à lui payer le montant de 613,71 euros à titre de répétition d'heures indument payées et une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Par un jugement du 10 juillet 2023, le Tribunal a d'ores et déjà déclaré prescrite la demande en paiement d'arriérés de salaire d'heures supplémentaires qui auraient été prestées avant le 16 septembre 2018.

Pour le surplus, il a admis l'offre de preuve de la société SOCIETE1.) SA.

L'enquête a eu lieu le 21 septembre 2023, deux témoins ont été entendus (PERSONNE3.) et PERSONNE2.))

La contre-enquête s'est tenue le 26 octobre 2023, quatre témoins ont été entendus (PERSONNE4.), PERSONNE5.), PERSONNE6.), PERSONNE7.)).

## II. Les moyens et prétentions des parties

Le Tribunal rappelle que la société SOCIETE1.) SA reproche au requérant d'avoir, à plusieurs reprises, commis des fraudes au niveau du système de pointage en inscrivant manuellement des heures de départ correspondantes à son horaire de travail, alors qu'en réalité il avait quitté son poste plusieurs minutes, voire plusieurs heures plus tôt. Par ce biais, il aurait - sur la période d'environ deux années allant du 24 novembre 2018 au 23 décembre 2020 - obtenu le paiement de 34 heures de travail au cours desquelles il n'aurait en réalité pas travaillé, il aurait ainsi perçu indûment un montant de 613,71 euros, dont la société réclame le remboursement.

La société défenderesse a expliqué 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 (ici également appelée « pointeuse »). 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. En décembre 2020, la responsable des ressources humaines, PERSONNE3.) 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.

PERSONNE1.) a confirmé qu'il disposait des codes d'accès permettant d'introduire manuellement des pointages dans le système de la badgeuse. Il a cependant donné à considérer que 8 personnes disposaient de ces mêmes codes.

Il a contesté toute fraude en soutenant qu'il était de pratique courante au sein de l'entreprise de permettre à certains salariés, et notamment aux « 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 l'appui de sa demande d'arriérés de prime, le requérant a exposé qu'à compter du mois de septembre 2018, il avait été promu au poste de « team leader » sans toutefois bénéficier de la moindre augmentation de salaire. En effet, il n'aurait perçu la prime mensuelle de 150 euros qu'à compter du mois de juillet 2020. Le requérant réclame dès lors la somme de 3.300 euros à titre d'arriérés de prime mensuelle pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2018 au 30 juin 2020.

La société SOCIETE1.) SA a contesté la demande du requérant en paiement d'arriérés de prime en soutenant que PERSONNE1.) n'aurait pas été « team leader », mais « relieve » ; il aurait secondé le « team leader », un certain PERSONNE8.). En juin 2020, dans le cadre d'une réorganisation, la société SOCIETE1.) SA 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.

Pour réclamer le paiement d'arriérés de salaire pour heures supplémentaires, le requérant a comparé sur les listings de la badgeuse et du tourniquet, ses heures d'arrivée effectives avec les heures d'arrivée prévues 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.) SA 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.

La société défenderesse a contesté cette demande en donnant à considérer que le requérant resterait 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.

A l'audience du 27 novembre 2023, le requérant a fait plaider que l'audition des témoins avait permis de confirmer l'indication figurant d'ailleurs déjà dans la lettre de licenciement elle-même qu'il a occupé le poste de « team leader » à compter du mois de septembre 2018. Il y aurait dès lors lieu de faire droit à sa demande en paiement d'arriérés de prime.

Il est par ailleurs d'avis qu'il résulte de la confrontation des déclarations faites par PERSONNE3.) avec celles faites par les personnes ayant effectivement travaillé « sur le terrain » que PERSONNE3.) n'avait en réalité aucune connaissance de la réalité pratique. Il se serait en effet avéré qu'en pratique les procédures prévues pour l'encodage des départs anticipés autorisés par le supérieur hiérarchique n'étaient pas mises en œuvre. La mesure d'instruction aurait ainsi permis de constater que la personne qui a mené les investigations

ayant révélé la prétendue fraude du requérant n'avait qu'une vision théorique de la situation et ignorait la pratique. Le requérant reproche à la société SOCIETE1.) SA dans ce conteste de ne pas avoir analysé la situation avec la minutie nécessaire avant de le licencier avec effet immédiat alors qu'il avait une ancienneté de plus de 10 années sans aucun antécédent disciplinaire.

L'audition des témoins aurait par ailleurs permis de confirmer que beaucoup d'heures supplémentaires avaient été prestées dans le département dans lequel travaillait le requérant. Dans la mesure où une seule fiche de salaire fait apparaître le paiement d'heures supplémentaires, il y aurait lieu d'en déduire que toutes les autres ont fait l'objet du mécanisme de récupération. Plus précisément, il serait établi que PERSONNE1.) avait été autorisé à quitter son poste plus tôt en décembre 2020 et que la saisie des horaires des 22 et 23 décembre 2020, qui a attiré l'attention de la responsable des ressources humaines et conduit à l'analyse des horaires de PERSONNE1.) pour les mois précédents, a été faite par le supérieur du requérant et non pas par ce dernier lui-même.

Force serait dès lors de constater que la matérialité du reproche gisant à la base du licenciement n'est pas rapportée de sorte que le licenciement serait à déclarer abusif.

Le requérant est finalement d'avis que l'audition des témoins a permis de confirmer qu'il prenait son poste tous les jours au moins 30 minutes avant le début de son horaire et que ce début anticipé de son travail ne donnait lieu ni au paiement d'heures supplémentaires ni à la possibilité de procéder à une compensation. Il y aurait dès lors lieu de faire droit à sa demande en paiement d'arriérés de salaire du chef d'heures supplémentaires.

La société SOCIETE1.) SA soutient qu'il n'est pas établi à suffisance à la lecture des déclarations des témoins que PERSONNE1.) aurait eu le statut de « team leader » à partir du mois de septembre 2018. Tout au plus pourrait-on déduire du témoignage d'PERSONNE2.) que le requérant était « team leader » à partir du mois de mars 2020.

Il y aurait dès lors lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'arriérés de prime.

A titre subsidiaire, la société défenderesse conteste le montant réclamé à ce titre. Elle est d'avis que PERSONNE1.) peut, tout au plus, réclamer un montant de (20x150=) 3.000 euros d'arriérés de prime. En effet, il y aurait lieu de faire abstraction du mois de mars 2020 à l'occasion duquel le requérant aurait été en chômage partiel.

En ce qui concerne le licenciement, la société SOCIETE1.) SA maintient ses contestations quant à la pratique de récupération invoquée par le requérant. Elle est d'avis que l'existence de cette pratique ne serait pas établie de manière certaine. Elle insiste à ce sujet sur les déclarations du témoin PERSONNE2.) qui était le supérieur hiérarchique du requérant. PERSONNE2.) aurait en effet confirmé avoir ponctuellement donné un accord pour un départ anticipé à PERSONNE1.), mais pas aussi souvent que cela résulte de la comparaison des listings.

Il ne résulterait par ailleurs pas des éléments du dossier que 8 personnes auraient eu la possibilité d'accéder aux données de pointage du requérant.

Il y aurait dès lors lieu de retenir que le licenciement est justifié et de débouter PERSONNE1.) de l'ensemble de ses demandes indemnitaires. A titre subsidiaire, ces demandes sont contestées quant à leurs quanta.

En ce qui concerne la demande relative aux heures supplémentaires, la société SOCIETE1.) SA soutient qu'il n'est pas établi qu'elle aurait demandé à PERSONNE1.) de débiter son travail, tous les jours, 30 minutes avant le début de son horaire prévu.

A titre subsidiaire, pour le cas où le Tribunal ferait droit en son principe à cette demande, la société défenderesse en conteste le quantum en rappelant qu'une partie des heures mises en compte sont prescrites. Par ailleurs, force serait de constater à la lecture des déclarations faites par les témoins qu'il n'était pas possible de prester des heures supplémentaires avant que le travail ne soit organisé en trois postes. En effet, avant le mois de novembre 2019, la société aurait été organisée en quatre postes et dans une telle organisation, la prestation d'heures supplémentaires ne serait pas concevable. Elle conteste par ailleurs le taux horaire appliqué par le requérant dans son calcul. Selon le calcul proposé par la société SOCIETE1.) SA, le requérant ne saurait se voir octroyer un montant supérieur à ( 95,4 x 17,2006 x 140% = ) 2.297,31 euros, sinon le montant de ( 200,22 x 17,2006 x 140% = ) 4.820,98 euros, si le Tribunal tient néanmoins compte de la période antérieure au passage aux trois postes.

### III. Les motifs de la décision

#### A. Les arriérés de prime de « team leader »

Il convient de rappeler en premier lieu que la lettre de licenciement contient à ce sujet le passage suivant :

« Depuis septembre 2018, vous êtes attaché aux tâches liées au poste de « team leader », telles que le contrôle et la modification des pointages, puisque le « team leader » titulaire, Monsieur PERSONNE8.), a été délégué à des tâches « LEAN », qui nécessitent une présence en poste de journée ».

Le Tribunal constate que tous les témoins entendus qui ont effectivement travaillé avec PERSONNE1.) après le mois de septembre 2018 (PERSONNE5.), PERSONNE6.) et PERSONNE7.)) ont unanimement confirmé que PERSONNE1.) a repris les fonctions de « team leader » lorsque PERSONNE8.) a quitté le département « finishing ». Le témoin PERSONNE2.) qui a commencé à travailler au sein de la société défenderesse en mars 2020 a par ailleurs confirmé qu'à son arrivée, le requérant exerçait les fonctions de « team leader » de manière permanente.

En ce qui concerne la date exacte à compter de laquelle le requérant a exercé ces fonctions, le Tribunal relève que le témoin PERSONNE6.) indique que la date de septembre 2018 lui semble être exacte. Il est par ailleurs rappelé à cet endroit que cette date est expressément renseignée par la société SOCIETE1.) SA elle-même dans la lettre de licenciement.

Il est dès lors établi à suffisance par les éléments du dossier que PERSONNE1.) a exercé les fonctions de « team leader » à partir de septembre 2018.

Il est constant en cause que les « team leader » percevaient une prime mensuelle de 150 euros, mais que PERSONNE1.) n'a commencé à toucher cette prime qu'à partir du mois de juin 2020.

Il y a donc lieu de faire droit, en son principe, à la demande du requérant en paiement d'arriérés de prime de « team leader » pour la période allant du mois de septembre 2018 au mois de mai 2020, soit une période de 21 mois. La société SOCIETE1.) SA restant en défaut de prouver que la prime de « team leader » n'a pas été payée aux autres « team leader » en mars 2020, il n'y a pas lieu de faire abstraction de ce mois dans le décompte.

La demande en paiement d'arriérés de prime de « team leader » du requérant est partant à déclarer fondée à concurrence du montant de (21 x 150=) 3.150 euros.

## B. Le licenciement

Lors de son audition PERSONNE3.) qui occupait à l'époque des faits le poste de « RH Business Partner », a déclaré qu'elle n'était pas au courant de la pratique de récupération dont le requérant fait état pour contester le reproche de fraude. Elle a cependant confirmé qu'au sein du département finishing beaucoup d'heures supplémentaires avaient été prestées. Elle a également indiqué qu'il existait effectivement une possibilité pour les salariés de récupérer des heures prestées en plus en quittant leur poste plus tôt que prévu. Elle a cependant insisté sur le fait que cette pratique requérait l'accord du supérieur hiérarchique. Elle a ajouté que dans ce cas, le salarié devait pointer à son heure de sortie effective et que son supérieur devait enregistrer dans le système de la pointeuse du temps de récupération, le système étant capable de vérifier que l'heure de sortie effective augmentée du temps de récupération autorisé correspond à 8 heures.

Confronté à ces explications, le témoin PERSONNE2.) qui était précisément le supérieur de PERSONNE1.) à partir du mars 2020 et qui aurait dès lors à ce titre dû procéder à un tel enregistrement dans le système a déclaré qu'il utilisait cette fonction quand la récupération portait sur une journée entière ou une demi-journée. Pour des récupérations plus courtes, il confirme le mécanisme décrit par PERSONNE1.) consistant à changer manuellement l'horaire de sortie (« il devait badger à l'heure de sa sortie effective et par la suite je me chargeais de rectifier manuellement l'horaire de sortie en indiquant l'heure de sortie prévue »).

Les déclarations du témoin PERSONNE4.) qui a lui-même été « team leader », viennent confirmer l'existence d'une divergence entre la théorie et la pratique sur ce point. En effet, PERSONNE4.) a déclaré qu'il utilisait le système décrit par PERSONNE3.) dans des cas de congé exceptionnel, mais il a ajouté qu'il n'y avait pas de « case spécifique pour les heures de récupération ». Il a également confirmé que « le salarié ne badgeait pas à la badgeuse (près des bureaux), mais il devait passer le tourniquet. Ensuite, l'heure de sortie était manuellement introduite dans le système de la badgeuse où on indiquait l'heure de sortie qui était prévue par le plan de travail ».

Le Tribunal retient que PERSONNE1.) a établi son affirmation suivant laquelle il existait, en pratique, un système de récupération qui impliquait la modification manuelle de l'heure de sortie renseignée dans le système de la pointeuse.

Il résulte par ailleurs des déclarations des témoins que de nombreuses heures supplémentaires ont été prestées au département finishing auquel appartenait le requérant. Dans ces circonstances, force est de constater que les accusations de fraude et d'« heures volées » de la société SOCIETE1.) SA ne sont pas établies.

Certes, il résulte des témoignages que la possibilité de quitter le poste plus tôt que l'horaire prévu requérait l'autorisation du supérieur hiérarchique. Dans ce contexte, la société SOCIETE1.) SA insiste sur le fait que le témoin PERSONNE2.) a déclaré qu'il avait donné une telle autorisation à PERSONNE1.) à deux ou trois reprises. Or, la liste des départs anticipés compterait beaucoup plus de départs anticipés. La société défenderesse en déduit qu'il est établi que le requérant a quitté son poste sans avoir eu l'autorisation de son supérieur hiérarchique.

Force est de constater que dans la lettre de licenciement, il est reproché au requérant d'avoir abusé de son accès à ses propres données de pointage pour « escroquer » (terme utilisé dans la lettre) la société employeuse et se faire ainsi indûment payer au total 34 heures d'absence injustifiée (« heures volées »). Le reproche n'est dès lors pas d'avoir quitté son poste de travail sans y avoir été préalablement dûment autorisé par son supérieur hiérarchique.

Or, une fois le/les motifs du licenciement énoncés, il appartient à l'employeur d'établir la réalité de ce/ces motifs, il ne saurait être autorisé, en cours d'instance, au gré du résultat de mesures d'enquête, de modifier rétroactivement les motifs.

Force est dès lors de constater que la société SOCIETE1.) SA reste en défaut d'établir la matérialité du reproche sur lequel elle a indiqué qu'elle avait fondé sa décision de licencier le requérant.

Le licenciement doit partant être déclaré abusif.

Il s'ensuit également que la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) SA tendant au paiement d'un montant de 613,71 euros au titre de remboursement « d'heures volées » est à rejeter, la société restant en défaut d'établir que les départs anticipés du requérant n'étaient pas justifiés par le mécanisme de la récupération. Quand bien même le requérant n'aurait pas eu l'autorisation de son supérieur pour tous les départs anticipés dont fait état la société défenderesse, ces départs n'en sont pas pour autant d'emblée frauduleux par rapport au temps de travail presté. Dans ce contexte, le Tribunal relève en particulier les déclarations du témoin PERSONNE2.) qui a déclaré : « Vous me faites remarquer que PERSONNE1.) commençait 30 minutes avant son horaire quasiment tous les jours, il devait pouvoir bénéficier de récupération plus que 2 ou 3 fois sur l'année 2020. Je partage votre réflexion mais je maintiens que PERSONNE1.) m'a demandé 2 ou 3 fois de pouvoir partir plus tôt et que je l'ai donc autorisé que 2 ou 3 fois ».

La société défenderesse restant en défaut de prouver que le requérant n'a pas presté le temps de travail prévu, il y a lieu de la débouter de sa demande reconventionnelle.

### C. Les conséquences pécuniaires du licenciement abusif

#### 1. L'indemnité de préavis

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

Eu égard à son ancienneté, le requérant peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis correspondante à 4 mois de salaire.

Les parties sont contraires en ce qui concerne le salaire de référence à prendre en compte dans le cadre du calcul de cette indemnité. Alors que le requérant met en compte un salaire moyen de 3.446,27 euros, la société SOCIETE1.) SA est d'avis qu'il y a uniquement lieu de tenir compte du salaire de base de 2.975,27 euros.

A cet égard, le Tribunal rappelle que l'indemnité compensatoire de préavis est calculée sur base du salaire brut en tenant compte de tous les éléments de rémunération ayant une certaine régularité et constance, engendrés par l'horaire normal de travail du salarié (Cour 3<sup>ème</sup> chambre, 8 mai 2014, n° 39002 du rôle).

L'indemnité de préavis mensuelle à laquelle le salarié peut prétendre, doit correspondre à la moyenne mensuelle, calculée sur une année, de l'ensemble des éléments de sa rétribution ayant présenté un certain caractère de fixité ou de régularité (Cour 3<sup>ème</sup> chambre, 29 juin 2023, n°CAL-2022-00801 du rôle).

Il résulte de la dernière fiche de salaire périodique de l'année 2020 qu'au cours de cette année, PERSONNE1.) a perçu une rémunération brute totale d'un montant de 41.595,23 euros. Il y a dès lors lieu, conformément aux plaidoiries du requérant, de tenir compte d'un salaire de référence d'un montant de  $(41.595,23 : 12 =) 3.466,27$  euros.

Contrairement aux plaidoiries de la partie défenderesse, il n'y a pas lieu de déduire de l'indemnité compensatoire de préavis les indemnités de chômage perçues à l'étranger et que la société employeuse n'est pas tenue de rembourser. Le Code du travail ne prévoit pas une telle déduction, contrairement au cas des indemnités de chômage versées par l'Etat luxembourgeois.

Il y a partant lieu de condamner la société SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) une indemnité compensatoire de préavis de  $(4 \times 3.466,27 =) 13.865,08$  euros.

## 2. L'indemnité de départ

En application de l'article L.124-7 du Code du travail, PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité de départ correspondante à un mois de salaire étant donné qu'il pouvait se prévaloir d'une ancienneté de 9 années au moment du licenciement.

Au vœu de l'article L.124-7(3), l'indemnité de départ est calculée sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.

Il y a donc lieu de condamner la société SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) un montant de 3.466,27 euros au titre de l'indemnité de départ.

## 3. Les dommages et intérêts

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de sa démission justifiée.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du requérant ainsi que des intérêts légitimes tant du salarié que de ceux de l'employeur.

Il appartient dès lors au requérant d'établir qu'il a subi en l'espèce un dommage consécutif à sa démission.

a. Le préjudice matériel

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif ou d'une démission justifiée par la faute grave de l'employeur, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

PERSONNE1.) réclame une indemnisation chiffrée au montant de 1.898,17 euros qui correspond à la perte de rémunération pendant la période de 5 mois et demi, allant du 15 juillet au 31 décembre 2021.

La société défenderesse s'oppose à cette demande en donnant à considérer que le requérant a retrouvé un emploi en juillet 2021. Or, il resterait en défaut d'établir qu'il a fait des démarches pour retrouver du travail dès la notification de son licenciement.

A l'instar de la société SOCIETE1.) SA, le Tribunal constate à la lecture des pièces documentant la recherche d'emploi du requérant (pièce 10 de Maître Krieg) que les démarches documentées se limitent aux mois de mai et juin 2021, aucune pièce n'établit l'existence de démarches avant cette période.

Eu égard à ces circonstances, le Tribunal retient que la période de 4 mois théoriquement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis aurait dû suffire pour permettre au requérant, âgé de 32 ans à l'époque du licenciement, de retrouver un emploi équivalent.

Il y a dès lors lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel.

b. Le préjudice moral

En ce qui concerne le préjudice moral, il convient de relever que le requérant a droit à la réparation du préjudice moral suite à la perte de son emploi du fait de l'atteinte à sa dignité de salarié et de l'anxiété quant à sa situation économique.

Dans ce contexte, le Tribunal relève que les circonstances du licenciement ont été particulièrement humiliantes. Le requérant qui avait une ancienneté de presque 10 années s'est vu reprocher d'avoir adopté un comportement malhonnête, voire délictueux ; des termes comme « escroqué » ou « heures volées » sont d'ailleurs expressément employés dans la lettre de licenciement. Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande indemnitaire du requérant en son principe.

En tenant compte de cette circonstance, de l'ancienneté (9 ans) et de l'âge du requérant (32 ans) au moment du licenciement, le Tribunal fixe ex aequo et bono le montant de cette indemnisation à 7.500 euros.

#### D. Les heures supplémentaires

En se basant sur une comparaison entre l'heure du début du travail selon le pointage et l'heure de début du travail prévu selon l'horaire, le requérant soutient avoir presté 271,8 heures supplémentaires sur l'intervalle allant de janvier 2018 à décembre 2021 et il réclame à ce titre le montant de  $(271,8 \times 20,0362 \times 140=)$  7.624,17 euros.

La société SOCIETE1.) SA conteste cette demande en son principe en soutenant qu'il ne serait pas établi en l'espèce que les heures de travail mises en compte par le requérant ont été prestées à sa demande.

A l'exception du témoin PERSONNE3.), tous les témoins entendus ont confirmé que le « team leader » devait arriver avant le début de l'horaire de travail pour procéder à des préparatifs impératifs pour permettre à l'équipe de débiter le travail à l'horaire prévu. La société employeuse ne saurait avoir ignoré cette circonstance, elle est partant malvenue de prétendre que PERSONNE1.) resterait en défaut de prouver que ce travail hors horaire a été presté à sa demande.

Le témoin PERSONNE4.) a par ailleurs précisé que ce travail presté avant le début de l'horaire ne donnait pas lieu à récupération ni à paiement d'heures supplémentaires. Si sur la question des récupérations, il est contredit par le témoin PERSONNE2.), force est de constater qu'aucun témoin ni aucun élément du dossier ne permet de constater que ce travail supplémentaire aurait donné lieu au paiement d'heures supplémentaires.

Eu égard à ces circonstances, il y a lieu de faire droit à la demande en paiement d'heures supplémentaires pour la période postérieure au 16 septembre 2018, le Tribunal ayant dans son jugement du 10 juillet 2023 d'ores et déjà retenu que les heures mises en comptes pour la période antérieure au 16 septembre 2018 sont prescrites.

La société SOCIETE1.) SA conteste également la demande du requérant en son quantum en contestant tant le nombre des heures supplémentaires que le taux horaire appliqué par le requérant dans le cadre de son calcul.

En ce qui concerne le nombre d'heures supplémentaires, la société défenderesse fait plaider que les heures supplémentaires n'étaient concevables qu'à partir de l'époque à laquelle le travail a été organisé en 3 postes, soit en novembre 2019. Il y aurait dès lors lieu de rejeter la demande du requérant pour les heures mises en compte avant cette date.

Le témoin PERSONNE4.) a déclaré lors de son audition que même à l'époque où le travail était organisé en 4 postes, les « team leader » devaient débiter leur travail au moins une demi-heure avant l'heure du service. Les témoins PERSONNE6.) et PERSONNE7.) qui travaillent au sein de la société défenderesse depuis 2016, respectivement 2017, ont déclaré que PERSONNE1.) débutait le travail tous les jours avant le début du service pour préparer des produits et pour préparer les plannings sur les lignes de production et que ce travail devait être fait avant le début du service afin de permettre à l'équipe de débiter le travail à l'heure. Aucun

des deux témoins n'a fait, à ce sujet, de distinction entre la période où le travail était organisé en 4 postes et celle où il est passé en 3 postes.

Il résulte de ce qui précède qu'il n'y a pas lieu de rejeter la demande de PERSONNE1.) en ce qu'elle concerne des heures supplémentaires avant la période à laquelle la société est passée à une organisation du travail sur 3 postes.

Conformément au calcul subsidiaire proposé par la société SOCIETE1.) SA, qui correspond au nombre d'heures supplémentaires mises en compte par le requérant sur la période postérieure au 16 septembre 2018, il y a lieu de tenir compte de 200,22 heures.

Le Tribunal constate à la lecture des dernières fiches de salaire du requérant que le salaire horaire mis en compte pour les heures de travail normal s'élevait à 17,2006 euros.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire pour les heures supplémentaires à concurrence d'un montant de  $(200,22 \times 17,2006 \times 140=)$  4.820,98 euros.

#### E. Les demandes accessoires

La société SOCIETE1.) SA s'est opposée à la demande en paiement d'une indemnité de procédure du requérant en donnant à considérer que les honoraires de son mandataire étaient pris en charge par un syndicat. Le Tribunal constate que la lettre de demande des motifs du licenciement a été rédigée par une organisation syndicale qui indique que le requérant est l'un de ses membres. Eu égard à cet élément, le Tribunal constate qu'il n'est pas établi que le requérant supporte les honoraires de son mandataire. A défaut de faire état d'autres frais non compris dans les dépens qu'il aurait dû exposer, il y a lieu de le débouter PERSONNE1.) de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a également lieu de débouter la société SOCIETE1.) SA de sa demande reconventionnelle en paiement d'une indemnité de procédure, la condition d'iniquité n'étant pas établie dans son chef.

Il y a lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne la seule condamnation aux arriérés de salaire pour les heures supplémentaires, aucune autre condamnation n'ayant trait à des salaires échus au sens de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**revu** le jugement du 10 juillet 2023 ;

**vu** le procès-verbal d'enquête du 21 septembre 2023 et le procès-verbal de contre-enquête du 26 octobre 2023 ;

**déclare** abusif le licenciement notifié à PERSONNE1.) en date du 14 janvier 2021 ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de 13.865,08 euros ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ à concurrence du montant de 3.466,27 euros ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de 7.500 euros ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 24.831,35 euros avec les intérêts légaux à partir du 16 septembre 2021 jusqu'à solde ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de prime à concurrence du montant de 3.150 euros ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.150 euros à titre d'arriérés de prime avec les intérêts légaux à partir du 16 septembre 2021 jusqu'à solde ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire à titre d'heures supplémentaires à concurrence du montant de 4.820,98 euros ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.820,98 euros à titre d'arriérés de salaire avec les intérêts légaux à partir du 16 septembre 2021 jusqu'à solde ;

**ordonne** l'exécutoire par provision de cette dernière condamnation ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en répétition d'heures de travail prétendument payées de manière indue et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

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 du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.