Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du treize novembre deux mille quatorze.

Numéro 40451 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à B-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Nadine TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 16 septembre 2013,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société à responsabilité limitée B s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit TAPELLA,

comparant par Maître Brigitte POCHON, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 27 mai 2014.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête du 9 juin 2011 A réclama à son ancien employeur la sàrl B Luxembourg différents montants indemnitaires plus amplement détaillés dans la prédite requête suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif.

Au service de la prédite société depuis le 5 septembre 2008 en tant que « Quality Process Engineer », A fut licencié le 9 septembre 2010 avec le préavis légal de deux mois et dispense de travail pendant la période de préavis.

Suite à la demande afférente du salarié, l'employeur lui communiqua dans le délai légal les motifs du licenciement consistant en cinq « escroqueries » aux congés payés, en des explications mensongères, en des manipulations interdites et frauduleuses du système d'encodage des congés.

Plus précisément, l'employeur constata que le total des jours de congé indiqués dans le système informatique par le salarié ne correspondait pas au total final réel, en bref que le salarié prenait plus d'heures de congé que celles qu'il avait réellement posées, qu'il n'avait d'autre explication à cet état de chose qu'une erreur technique laquelle a été exclue après vérification, de sorte que l'employeur est arrivé à la conclusion que le salarié a dû procéder par manipulation du système institué, portant de ce fait une atteinte irrémédiable à la confiance que l'employeur doit avoir en son salarié.

Le salarié contesta tant la précision que la réalité et le sérieux du motif invoqué à la base de son licenciement.

Par un premier jugement du 30 octobre 2012, le tribunal du travail, après avoir décidé que la motivation du congédiement était précise et que les faits reprochés au salarié, à les supposer établis, constituent des motifs réels et sérieux de licenciement, a, avant tout autre progrès en cause, admis la société employeuse à prouver par témoins les faits plus amplement repris dans le dispositif du prédit jugement.

Le tribunal du travail a en effet considéré *«que si les faits bruts à savoir l'inadéquation entre les dates des congés de récréation sollicités à plusieurs reprises par le salarié et le nombre total des jours de congés sollicité chaque fois*

sont d'ores et déjà établis par les pièces et les attestations testimoniales versées en cause, l'intention frauduleuse du salarié n'est pas établie vu que cette inadéquation peut avoir d'autres raisons » telle qu'un *« bug »* dans le système informatique.

Suite à l'audition des témoins, le tribunal du travail a dans un deuxième jugement du 9 juillet 2013 dit les demandes du salarié non fondées et les a rejetées.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a retenu « *que la modification des heures dans la demande de congés du salarié résulte de sa seule manipulation fautive du système informatique et que le comportement déloyal avéré du salarié a définitivement rompu toute confiance élémentaire devant exister entre un employeur et son salarié* » et il a déclaré le licenciement justifié.

De ces deux jugements, A a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 16 septembre 2013.

L'appelant demande de dire son appel fondé et par réformation de dire que son licenciement est abusif et que les montants réclamés de ce chef sont fondés.

Il maintient les mêmes arguments et moyens qu'en première instance et soutient que la lettre de motivation est imprécise et que les motifs lui reprochés ne sont ni réels ni sérieux.

Il expose avoir rempli électroniquement une feuille de congé en indiquant la période de congé souhaitée, le nom de l'approbateur ainsi qu'un commentaire et sa signature électronique ; qu'il a ensuite envoyé dans le système la demande de congé à l'approbateur et que ces demandes étaient signées tant par lui que par son approbateur ; qu'il en résulte partant que toutes ses demandes de congé pour la période concernée et litigieuse ont été approuvées et portent le statut « approuvé » ; que cet élément relatif à l'approbation n'a cependant pas été pris en compte par le tribunal du travail ;

Il soutient encore que l'employeur reste en défaut de préciser de façon détaillée les prétendues manœuvres frauduleuses, manipulations lui ayant permis de bénéficier d'un nombre de jours de congé supérieur à celui qui lui est dû, ce d'autant plus que l'employeur reconnait « *qu'une fois la demande de congé envoyée dans le système par le salarié, aucun élément de la demande ne peut être modifié ».*

Il en conclut que seule une erreur survenue dans le système informatique pouvait entraîner ces irrégularités.

Il fait encore grief aux juges de première instance d'avoir décidé *« que la fréquence du problème chez un seul salarié a légitimement permis à l'employeur de mettre en*

doute une défaillance du programme informatique et de douter ainsi de l'honnêteté de son salarié ».

Il précise finalement qu'il n'avait aucun intérêt à manipuler ses congés alors qu'il bénéficiait encore d'un nombre considérable d'heures de congé, soit 212 heures et d'après la demande de congé du 11 mai 2010 ; que le fait que l'employeur lui a encore payé un solde de congé avec le dernier salaire du mois de novembre 2010 démontrerait que le reproche de manipulation lui fait ne correspond pas à la vérité.

Concernant les dommages et intérêts réclamés, il demande à la Cour de fixer le dommage matériel subi par lui en fonction d'une période de référence de 3,5 mois ; il précise avoir tout fait pour trouver le plus rapidement un emploi et même travailler comme intérimaire ; il indique avoir conclu un nouveau contrat de travail avec la société C avec effet au 14 décembre 2010 pour un salaire inférieur et réclame en réparation de son préjudice moral un montant de 8.000 euros (ancienneté de service de 2 ans et 32 ans au moment du licenciement).

L'intimée conclut à la confirmation du jugement déféré par adoption de ses motifs.

Elle précise le fonctionnement de la base de données relative aux congés des salariés et expose que le salarié envoie sa demande à l'approbateur ou à la responsable salaire qui accepte la demande ou la refuse et elle souligne qu'en cas de demande erronée, elle est purement et simplement annulée ; elle précise enfin que l'approbateur ne peut pas intervenir pour modifier les données reçues.

L'intimée explique encore les manipulations effectuées par le salarié à cinq reprises, manipulations qui ont été réalisées avant l'envoi de la demande et non après, manipulations qui lui ont permis de bénéficier de plus de jours de congés que ceux auxquels il avait légalement et contractuellement droit, ce qui faisait l'intérêt de sa manipulation, laquelle a été réalisée à l'insu de son employeur.

Elle conteste finalement les demandes indemnitaires du salarié tant dans leur principe que dans leur montant.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

La Cour renvoie concernant les faits et circonstances de l'affaire et quant aux moyens développés par les parties à la relation correcte et exhaustive faite par le tribunal du travail, pour la faire sienne dans son intégralité.

L'appelant fait tout d'abord grief au jugement déféré d'avoir considéré que la lettre de motivation est suffisamment précise ; il est au contraire d'avis que cette dernière

pêcherait pas son imprécision, notamment et surtout concernant le mode de manipulation utilisé par lui pour modifier ses demandes de congé.

A l'instar de la juridiction de première instance, la Cour relève que l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité qu'au juge d'en vérifier si les motifs s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement.

Répond au prédit critère légal et jurisprudentiel de précision, la lettre de motivation qui, comme en l'espèce énumère
- les cinq « escroqueries au congé » faites par le salarié en expliquant d'une part la période de congé posée par lui et d'autre part que le total des heures demandées par lui ne correspond pas à celui réellement pris,
- expose que le salarié interrogé sur ces faits a prétendu mensongèrement à une erreur générée par le système,
- explique que le système permet effectivement de modifier manuellement le total des heures de congé sollicitées avant l'envoi de la demande au supérieur hiérarchique pour approbation ,
- et finalement indique que l'employeur a conclu à une fraude de la part du salarié et à une volonté de nuire à la société entraînant une violation de la confiance réciproque qui doit exister entre les parties au contrat de travail.

La Cour considère que dès lors qu'il s'agit d'une manipulation manuelle de la demande de congé par le salarié avant l'envoi pour accord, des précisions complémentaires n'étaient pas nécessaires à la compréhension du dossier, de sorte que le jugement est à confirmer en ce qu'il a déclaré la lettre de motivation litigieuse précise.

A reproche ensuite au tribunal du travail d'avoir assis sa conviction que le salarié a manipulé frauduleusement ses demandes de congé sur *« la seule fréquence du problème chez un seul salarié ce qui a légitimement permis à l'employeuse de mettre en doute une défaillance du programme informatique et de douter ainsi de l'honnêteté de son salarié »* pour déclarer le licenciement justifié.

Or, il y a lieu de relever qu'il est avéré :

- d'une part, par les pièces soumises à l'appréciation de la Cour, plus précisément les cinq demandes de congés querellées de fausses, que la période de congé sollicitée par A calculée en jours de congé ne correspond pas au nombre des heures de congé mis en compte par lui sur la même fiche, ce nombre d'heures étant toujours inférieur à celui réellement pris par le salarié, de sorte qu'il en est résulté un avantage pour le salarié qui ne lui est en principe pas dû.

- d'autre part, par les témoins entendus en première instance qui ont confirmé que la demande de congé est faite par le salarié et que le système informatique relatif aux demandes de congé institué par l'employeur permet au salarié, pour des raisons spécifiques qui ne concernaient pas A, de modifier les demandes manuellement avant de les envoyer pour accord et qu'une fois envoyées les demandes ne pouvaient plus être modifiées.

Il résulte encore de la déposition du témoin D qui a effectué, mais sans succès, un contrôle du système informatique aux fins de trouver une faille au niveau de ce système qui aurait pu conduire à ces différences, que ce ne pouvait définitivement pas être le système informatique qui a généré les différences entre les heures de congé sollicitées par A et celles prises par lui.

Il est finalement établi que ce phénomène est apparu à cinq reprises pour le seul salarié A, alors que les témoins entendus ont affirmé qu'A avait été le seul cas connu au sein de la société employeuse. Seul le témoin E, dont la déposition n'est toutefois pas de nature à énerver celles des autres témoins entendus, dans la mesure où ce témoin n'a pas cité les noms des autres salariés prétendument concernés par le problème, empêchant partant toute vérification quant à la véracité de sa déposition, a évoqué des cas similaires chez d'autres salariés de la société.

Il suit des considérations que les prédits éléments de preuve concrets motivent la décision de la Cour.

A reproche encore à la juridiction de première instance d'avoir occulté un élément cependant déterminant pour lui, à savoir le fait que toutes ses demandes de congé ont été approuvées par son supérieur hiérarchique, F, qui partant auraient dû les contrôler et en constater le caractère correct et en présence d'une irrégularité, refuser ces demandes avec une motivation à l'appui.

Si cet élément avancé par le salarié est de nature à conforter la thèse que le supérieur hiérarchique de A, F, n'a pas fait correctement son contrôle, du moins dans les cinq hypothèses ayant abouti au congédiement de A, alors qu'un simple calcul mental permettait de déceler l'irrégularité, force est de constater que A ne peut cependant s'exonérer de sa responsabilité en invoquant l'« accord » ou « le dilettantisme ou l'absence de contrôle » de son supérieur sur ces irrégularités, dans

la mesure où il reste l'auteur, l'initiateur de l'irrégularité, ce qui constitue un motif suffisant pour le licencier moyennant le préavis légal.

Le fait pour A de soutenir finalement de n'avoir eu aucun intérêt à manipuler ses demandes de congé alors qu'il bénéficiait encore d'un crédit d'heures de congé conséquent n'atténue en rien sa responsabilité, dès lors qu'une manipulation ne répond pas forcément ou nécessairement à un intérêt certain et précis dans le chef de la personne qui la fait et que l'intérêt est sous-jacent, à savoir s'approprier encore plus d'heures de congé.

Le jugement déféré est partant à confirmer en ce qu'il est venu à la conclusion que *« le caractère abusif du licenciement n'est pas donné, de sorte que les demandes en dommages et intérêts sont mal fondées et requièrent un rejet ».*

N'ayant pas prouvé en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge une partie des frais non compris dans les dépens, les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC sont à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

rejette les demandes des parties basées sur l'article 240 DU NCPC,

condamne A aux frais de l'instance avec distraction au profit de Maître Brigitte POCHON qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.