

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 68/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze mai deux mille vingt-trois.

Numéro 44403 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), exerçant sous la dénomination « SOCIETE1.) », demeurant à L-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg du 24 novembre 2016,

comparant par Maître Tom BEREND, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

PERSONNE2.), demeurant à B-ADRESSE2.),

intimée aux fins du susdit exploit LISÉ,

comparant par Maître Marc WALCH, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 22 novembre 2022.

Vu l'arrêt rendu le 5 mai 2022 sous le numéro NUMERO1.)/22.

Il est rappelé qu'au service de PERSONNE1.), faisant le commerce sous la dénomination « SOCIETE1.) », comme comptable, depuis le 18 avril 1994, PERSONNE2.) a été licenciée avec effet immédiat, par lettre recommandée datée du 13 mars 2014 ; que l'employeur reprochait en substance à PERSONNE2.) d'importantes carences dans l'exécution du contrat de travail et notamment un non-respect considérable des heures de travail convenues, qu'à la suite d'une demande en justice formée par cette dernière, le tribunal du travail a, par un jugement rendu contradictoirement le 12 avril 2016, constaté la précision suffisante de la lettre de licenciement, décidé que les faits reprochés à la salariée, pris dans leur ensemble et à les supposer établis, justifiaient son licenciement, rejeté le « *listing informatique* » comme moyen de preuve ainsi que l'offre de preuve par expertise en raison de son imprécision, pour finalement et avant tout autre progrès en cause, admettre l'employeur à prouver par témoins les faits gisant à la base du licenciement et qu'après l'exécution de la mesure d'instruction, le tribunal a, par jugement du 18 octobre 2016, déclaré le licenciement abusif et déclaré les demandes de PERSONNE2.) fondées.

Il a estimé que les quelques faits qui devaient être tenus pour établis n'étaient pas suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat d'une salariée présentant une ancienneté de service d'environ 20 ans.

A la suite d'un appel relevé par PERSONNE1.), par exploit du 24 novembre 2016, la présente juridiction, autrement composée, a rendu, en date du 21 décembre 2017, un arrêt par lequel elle a déclaré l'appel de l'employeur recevable et dit quant au fond, par réformation, que « *le listing informatique est pris en compte comme moyen de preuve* » et que Maître Cathy ARENDT est nommée expert avec la mission de déterminer si le listing informatique en cause reprend les heures de travail prestées par PERSONNE2.) et, dans l'affirmative, le nombre d'heures rémunérées à PERSONNE2.) sans réel

travail fourni en contrepartie, entre février 2013 et mars 2014, ainsi que le montant des salaires indûment payés à la salariée durant cette même période. L'expert judiciaire a déposé son rapport en date du 24 février 2022.

Selon l'appelant, il résulterait clairement du rapport d'expertise que le listing en cause reprend les heures prestées par PERSONNE2.) et que cette dernière aurait travaillé nettement moins que ce qui avait été convenu.

Sur la période de février 2013 à mars 2014, la totalité de la différence des heures effectivement encodées par rapport aux 8 heures de travail quotidiennes obligatoires, correspondrait à 375,64 heures non travaillées, de sorte que le salaire payé sans la moindre contrepartie de travail, s'élèverait au montant de 7.213,47 euros, « *rien que sur la période retenue* ».

L'appelant donne à considérer que ce « *bilan effrayant* » fait apparaître uniquement le nombre d'heures pendant lesquelles l'intimée n'était même pas enregistrée dans le logiciel lui permettant d'effectuer son travail quotidien.

Le rapport d'expertise ne prendrait même pas en compte le temps pendant lequel la partie adverse était enregistrée dans le logiciel, mais sans travailler pour autant. Dans ce contexte, l'appelant fait valoir qu'il ressort du rapport d'expertise que le collègue de l'intimée, PERSONNE3.), enregistrerait un nombre d'écritures très largement supérieur, pour un travail similaire et que si l'on compare les enregistrements d'écritures opérées par l'intimée elle-même d'une journée à l'autre, on constate des différences très importantes.

Selon l'appelant, il serait prouvé à suffisance que l'intimée aurait « *gravement abusé de la confiance de l'employeur* ».

Il conviendrait partant de dire justifié le licenciement avec effet immédiat de l'intimée, par courrier recommandé du 13 mars 2014, dans la lignée de l'arrêt du 21 décembre 2017, et de débouter l'intimée de toutes ses demandes.

L'appelant demande à la Cour de condamner l'intimée à lui payer le montant de 7.213,47 euros, outre les intérêts légaux, du chef de salaire perçu indûment.

L'intimée soutient que l'expert se serait basé sur une pièce unilatérale, à savoir le listing d'ordinateur en cause, lequel aurait pu faire l'objet de « *manipulations* » de la part de l'employeur, si bien que le travail de l'expert aurait été faussé.

PERSONNE2.) donne à considérer en outre qu'elle n'a jamais fait l'objet d'une quelconque mesure disciplinaire « *ou autre remontrance* », en vingt années de service.

L'appelant tenterait en vain de sauver « *un licenciement des plus abusifs* ».

La partie intimée affirme ensuite que le rapport d'expertise ARENDT contient des « *fautes évidentes* » et demande à la Cour de l'écarter sinon d'y « *apporter les corrections nécessaires* ».

Elle estime que les conclusions de l'expert sont peu crédibles, puisque la Fiduciaire SOCIETE1.) serait une « *très petite structure* », n'employant que trois salariés, « *travaillant à l'étroit dans une seule pièce* », de sorte que les abus relevés par l'expert n'auraient pas pu échapper à l'employeur.

L'intimée reproche ensuite à l'expert d'avoir opéré des déductions injustifiées en ne tenant pas compte d'un certain nombre jours de congé auxquels l'intimée aurait eu droit.

D'autre part, celui-ci aurait opéré des déductions injustifiées pour les journées des 17, 20 et 21 février 2014 concernant les prestations dans l'intérêt du client SOCIETE2.).

La partie intimée soutient à cet égard qu'elle aurait effectué, pour ce client, d'autres prestations que des enregistrements d'écritures à effectuer sous le « *code de prestation 202* », à savoir des contrôles de factures, travail effectué sous le code de prestation 802.

Enfin, l'expert ne tiendrait pas compte des autres travaux prestés par l'intimée à savoir, des classements de documents, des relances aux clients pour pièces manquantes, des entretiens téléphoniques avec des clients ou encore des déplacements pour récupérer des dossiers clients.

En conséquence, il y aurait lieu d'apporter des corrections aux conclusions de l'expert moyennant prise en compte de 89,50 heures au profit de l'intimée, soit un montant de 1.723,38 euros.

Pour le surplus, l'intimée renvoie à ses écritures antérieures, aux termes desquelles elle conclut au rejet de l'appel et à la confirmation pure et simple du jugement entrepris.

Appréciation de la Cour

PERSONNE2.) soutient que les conclusions de l'expert judiciaire Cathy ARENDT seraient inacceptables, en ce qu'elles seraient basées sur des données unilatérales de l'employeur, susceptibles d'avoir fait l'objet de « *manipulations* ».

Elle estime que les tentatives de la partie adverse pour « *sauver un licenciement des plus abusifs* » manquent de sérieux.

Il ressort de l'arrêt du 21 décembre 2017 que les motifs du licenciement avec effet immédiat litigieux ont été indiqués avec une précision suffisante dans la lettre de licenciement; que les motifs invoqués par l'appelant, tirés pour l'essentiel du non-respect des heures de travail convenues, constituent, à les supposer établis, des « *motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement* », et que le jugement déferé est à réformer, en ce qu'il a rejeté le « *listing informatique* » invoqué par l'employeur comme moyen de preuve, la Cour estimant que ledit listing contient des indications suffisamment précises et pertinentes, qu'il laisse d'être établi qu'il aurait été « *trafiqué ou manipulé* » et qu'il doit dès lors être pris en considération comme élément de preuve dans le cadre d'une expertise destinée à déterminer notamment le nombre d'heures rémunérées par l'employeur sans contrepartie et le montant des salaires indûment payés.

En conséquence, et à défaut pour l'intimée de faire valoir un élément nouveau de nature à remettre en cause le caractère probant du listing informatique sur lequel s'est basé l'expert ou le caractère justifié du licenciement litigieux, à supposer établis les faits invoqués par l'employeur, ce premier moyen de l'intimée est à rejeter.

L'intimée soutient, en second lieu, que le rapport d'expertise contiendrait des « *fautes évidentes* », de sorte qu'il devrait être écarté des débats, ou du moins subir les « *corrections nécessaires* ».

Aucune des parties au litige ne critique la régularité proprement dite des opérations d'expertise.

Il ressort au demeurant du rapport déposé le 8 mars 2022, que l'expert ARENDT a respecté le principe du contradictoire en mettant chacune des parties en mesure de présenter son point de vue et ses observations et de verser les pièces qu'elle estimait utiles à la solution du litige (cf. page 5 du rapport d'expertise).

Il a notamment pris en considération les observations de la partie intimée concernant ses jours de congé et les prestations qu'elle affirme avoir effectuées pour le compte du client SOCIETE2.).

Le juge ne doit s'écarter des conclusions de l'expert judiciaire qu'avec la plus grande circonspection et uniquement dans le cas où il a de justes motifs d'admettre, au vu des éléments du dossier, que celles-ci contiennent une erreur (cf. Cour d'appel, 18.12.1962, Pas. 19, 17 ; 08.04.1998, Pas. 31, 28).

Après un travail d'investigation approfondi, l'expert judiciaire ARENDT a conclu, au terme d'une motivation complète et cohérente, que, dans la période de février 2013 à mars 2014, PERSONNE2.) n'a pas presté réellement près de 400 heures de travail, ce qui représente un total de rémunération indûment perçu de plus de 7.000 euros.

Même à supposer justifiées les objections de l'intimée concernant des jours de congé que l'expert aurait considéré erronément comme jours de travail, d'une part, et quelques déductions que l'expert aurait à tort opérées sur les heures encodées en relation avec le client SOCIETE2.), objections qui sont contestées par l'appelant, ces déductions ne représenteraient, au total, que 89,50 heures, soit 1.723,38 euros, en termes de rémunération perçue indûment, selon les propres conclusions de l'intimée.

Il n'en demeurerait pas moins que l'intimée n'a, en tout état de cause, pas presté près de 300 heures, contrairement à ses obligations, et lésé son employeur de plus de 5.000 euros, en termes de rémunération versée sans contrepartie réelle.

Dans ce contexte, la Cour relève par exemple qu'absolument aucune prestation n'a été encodée, sans explication plausible de l'intimée, aux neuf dates suivantes : 13 mars, 22 mars, 8 mai, 1er juillet, 28 août, 30 septembre, et 13 novembre 2013, ainsi que les 8 janvier et 22 janvier 2014, alors pourtant qu'il est acquis en cause qu'il s'agissait de journées de travail.

Il suit de là que l'intimée a gravement méconnu ses obligations envers l'appelant concernant le respect de ses heures de travail et qu'elle a lésé considérablement les intérêts de ce dernier, de sorte qu'il convient de retenir que le licenciement de l'intimée était justifié, dans la lignée de l'arrêt rendu le 21 décembre 2017.

Dans le dispositif de ses conclusions notifiées le 17 mai 2022, l'appelant demande à la Cour de condamner l'intimée à lui payer le montant de 7.213,47 euros, outre les intérêts légaux, du chef de salaire perçu indûment.

Cette demande n'a jamais été présentée auparavant.

L'intimée n'en soulève pas l'irrecevabilité pour cause de nouveauté.

S'agissant d'un moyen d'intérêt privé, la Cour ne saurait relever d'office l'irrecevabilité de cette demande en raison de son caractère nouveau.

En revanche, la Cour doit examiner si elle relève de sa compétence matérielle, cette question étant d'ordre public et devant être examinée d'office.

Aux termes de l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile « *le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail (...) qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin* ».

Comme l'appelant demande réparation à son ancienne salariée pour un dommage causé dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, cette demande relève de la compétence d'attribution des juridictions du travail.

La responsabilité civile du salarié est régie par l'article L. 121-9 du Code du travail qui dispose ce qui suit : « *L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave* ».

En vertu de ces dispositions, il est généralement admis que l'employeur doit assumer les risques engendrés par l'activité de son entreprise, en raison précisément des pouvoirs de direction et de contrôle propres à sa fonction, de sorte que les conséquences de l'inaptitude professionnelle du salarié doivent être supportées par l'employeur, tandis que la responsabilité du salarié ne doit être admise que dans des situations exceptionnelles, lorsque celui-ci a commis une faute intentionnelle ou une faute lourde ou grossière équipollente au dol, en ce sens que, si son auteur n'a pas voulu réaliser le dommage dont l'employeur demande réparation, il s'est toutefois comporté comme s'il l'avait voulu (cf. Cour d'appel, VIII, 19.12.1996, n° du rôle 19 305 ; 23.01.1997, n° du rôle 19 046 ; 22.03.2011, n° du rôle 24 189 ; III, 31.01.2008, n° du rôle 31 969).

Si les faits reprochés, en l'occurrence, à la partie intimée pour justifier son licenciement et retenus dans des motifs adoptés plus haut, relèvent d'un manque d'engagement, d'application et de productivité considérables, ils ne

relèvent cependant pas d'une des fautes visées limitativement par l'article L. 121-9 du Code du travail, de sorte que l'intimée ne saurait être condamnée à indemniser l'appelante des heures travail non prestées selon les conclusions de l'expert judiciaire.

Faute pour l'appelant de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, celui-ci doit être débouté de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Comme la partie intimée succombe dans ses prétentions et devra supporter la charge des dépens, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel doit être rejetée.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

statuant en continuation de l'arrêt rendu le 21 décembre 2017, sous le numéro NUMERO2.)/17,

dit l'appel fondé,

réformant,

dit justifié le licenciement de PERSONNE2.) par courrier recommandé du 13 mars 2014,

dit non fondées les demandes de PERSONNE2.),

donne acte à PERSONNE1.) de sa demande en réparation tendant à la condamnation de PERSONNE2.) à lui payer une indemnité de 7.213,47 euros, outre les intérêts légaux, du chef de salaire perçu indûment,

la déclare recevable mais non fondée,

déboute PERSONNE1.) et PERSONNE2.) de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE2.) aux frais et dépens des deux instances.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.