

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 9/21 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-cinq janvier deux mille vingt-et-un

Numéro CAL-2019-00982 du rôle.

Composition:

Monique HENTGEN, premier conseiller; présidente,
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Carole KERSCHEN, premier conseiller
Fabio SPEZZACATENA, greffier assumé.

Entre:

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Geoffrey GALLE de Luxembourg du 12 août 2019,

comparant par Maître Bertrand COHEN-SABBAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit acte GALLE,

comparant par Maître Tom LUCIANI, avocat à la Cour, demeurant à Dudelange.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 29 octobre 2013, PERSONNE1.) (ci-après « le salarié ») a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après « l'employeur ») devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 9 octobre 2013 à son encontre. Il a demandé la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants de 22.551,26 euros au titre de l'indemnité de préavis, de 2.169,09 euros au titre du congé payé sur préavis, de 2.867,79 euros au titre du congé payé indûment retenu en octobre 2013, de 60.000 euros au titre du dommage matériel et de 22.551,26 euros au titre du dommage moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le salarié a encore demandé au tribunal de dire que son salaire mensuel brut s'élevait en dernier lieu à 11.275,63 euros et de lui donner acte qu'il se réservait le droit de solliciter la rectification de ses fiches de salaire, au besoin sous peine d'astreinte.

Enfin, il a réclamé une indemnité de procédure de 2.000 euros et demandé au tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par jugement rendu en date du 23 avril 2014, le tribunal du travail a déclaré la requête du salarié recevable et a sursis à statuer en attendant l'issue de l'action publique mise en mouvement suite à une plainte avec constitution de partie civile déposée entre les mains du juge d'instruction par l'employeur à l'encontre du salarié.

Par jugement rendu en date du 3 juillet 2019, le tribunal du travail, statuant en continuation du jugement du 23 avril 2014, a déclaré justifié le licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 9 octobre 2013 et a débouté le salarié de ses demandes en paiement de dommages et intérêts, en paiement d'une indemnité de préavis et en paiement d'une indemnité de congé généré par le préavis. En outre, il a déclaré fondée la demande du salarié en paiement du solde de salaire pour le mois d'octobre 2013 à hauteur de 2.740 euros et condamné l'employeur à lui payer ledit montant avec les intérêts légaux à partir du 29 octobre 2013 jusqu'à solde. Enfin, il a débouté les parties de leurs demandes respectives en paiement d'une indemnité de procédure et ordonné l'exécution provisoire du jugement.

Par exploit d'huissier du 12 août 2019, le salarié a régulièrement relevé appel du jugement du 3 juillet 2019. Il demande, par réformation, de déclarer le licenciement avec effet immédiat intervenu le 9 octobre 2013 abusif et de condamner l'employeur à lui payer les montants de 23.466,30 euros au titre de l'indemnité de préavis, de 2.257,10 euros au titre de l'indemnité de congé payé généré pendant le préavis, de 131.865,98 euros au titre du préjudice matériel et de 23.466,30 euros au titre du préjudice moral, le tout avec les intérêts au taux légal à compter du 29 octobre 2013 jusqu'à solde.

En outre, il demande à la Cour de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaires pour le mois d'octobre 2013 à concurrence de 2.740 euros et condamné l'employeur à lui payer ledit montant avec les intérêts légaux à compter du 29 octobre 2013. Il demande également à la Cour de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a retenu que les dépenses litigieuses, dont le remboursement a été réclamé et obtenu par lui antérieurement au 9 septembre 2013, ne peuvent plus être invoquées par l'employeur à l'appui du congédiement avec effet immédiat du 9 octobre 2013.

Il sollicite également une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel et, pour autant que de besoin, offre de prouver par l'audition de PERSONNE2.) les faits suivants :

« Pour l'établissement des notes de frais de M. PERSONNE1.), ce dernier me remettait des tickets. A la lecture des tickets, je dressais un tableau EXCEL que je lui présentais pour validation. Après validation par PERSONNE1.), ce tableau était transmis à M. PERSONNE3.). Pour la note de frais de septembre 2013, je n'ai pas présenté à M. PERSONNE1.) le tableau EXCEL desdites notes de frais. »

Le salarié, qui ne conteste pas que de nombreuses dépenses reprises dans ses notes de frais ne concernaient pas son activité professionnelle, justifie son comportement par l'attitude de PERSONNE3.), Directeur de la société employeuse, qui aurait eu selon lui l'habitude de régler certaines dépenses personnelles (pressing, avertissements taxés, frais de carburant) avec la carte de crédit de la société ou encore de mettre à disposition de son épouse une voiture prise en charge par la société, et qui aurait jusque-là toléré cette pratique de sa part. Il fait plaider que dans ces circonstances son comportement ne saurait être qualifié de faute grave. Par ailleurs, à l'exception de celles reprises sur la dernière note de frais du mois de septembre 2013, les dépenses auraient toutes été présentées en vue du remboursement et validées par l'employeur depuis plus d'un mois avant le licenciement. L'employeur ne saurait partant plus s'en prévaloir à l'appui du licenciement.

Concernant le dernier fait relatif à la note de frais du mois de septembre 2013, il fait plaider à l'appui de son appel qu'il avait pris l'habitude de régler de nombreuses dépenses avec sa carte personnelle. Il remettait ensuite « *en vrac* » les tickets correspondants à PERSONNE2.), assistante de direction, qui dressait un tableau EXCEL qu'elle faisait d'abord valider par le salarié et qu'elle remettait ensuite à PERSONNE3.) pour accord. Sur la note de frais de septembre 2013, elle aurait erronément inscrit « *carburant* », alors qu'il s'agissait de cigarettes, puis aurait immédiatement remis le tableau EXCEL à PERSONNE3.) sans le faire valider au préalable par le salarié. L'employeur se serait empressé de prendre prétexte de cette fausse indication pour le licencier.

L'erreur étant imputable à PERSONNE2.), ce serait à tort que les juges de première instance ont déclaré le licenciement justifié.

A titre subsidiaire, il estime qu'une telle erreur portant sur le montant modique de 33,55 euros ne justifierait pas un licenciement avec effet immédiat eu égard au

comportement de PERSONNE3.), qui réglait également bon nombre de dépenses personnelles avec la carte de crédit de la société.

Arguant de son niveau de rémunération et de formation, il fait valoir concernant son dommage matériel et moral qu'il y aurait lieu de tenir compte d'une période de référence de quinze mois, tout en déduisant les indemnités de chômage perçues.

L'employeur, qui soutient avoir constaté l'entièreté des faits reprochés au salarié seulement au courant du mois précédant le licenciement, déclare relever appel incident et demande à la Cour de prendre en considération tous les faits invoqués dans la lettre de licenciement. Le dernier fait relatif à la note de frais de septembre 2013 constituant à lui seul une faute grave, les faits antérieurs pourraient être pris en considération. Il demande dès lors à la Cour de dire que l'usage de la carte de crédit de la société à des fins privées à d'innombrables reprises avant le 9 septembre 2013 et à une reprise même après l'avertissement du 9 septembre 2013 constitue une faute grave. En effet, le comportement du salarié aurait entraîné une rupture irrémédiable du lien de confiance.

L'employeur demande également à la Cour d'écarter les pièces n° 56 à 60 des débats concernant des dépenses effectuées par PERSONNE3.), pour avoir été obtenues de manière frauduleuse.

A titre subsidiaire, il se rapporte à « *prudence de justice* » en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de congé relative à la période de préavis théorique. En outre, il demande concernant le dommage matériel de tenir compte d'une période de référence de trois mois maximum et conteste tout préjudice moral dans le chef du salarié.

En tout état de cause, il demande une indemnité de procédure de 3.500 euros pour l'instance d'appel.

L'employeur fait plaider qu'il se serait rendu compte en septembre 2013 que le salarié avait réglé des frais privés (362,93 euros) avec la carte de crédit de la société. Il lui aurait alors adressé un avertissement, le prévenant qu'il allait contrôler l'intégralité des notes de frais et que le salarié devrait rembourser les frais du domaine privé. Après vérification de toutes les notes de frais, il se serait avéré que le salarié avait réglé un montant total de 18.599,61 euros de frais personnels, soit avec la carte de crédit professionnelle, soit en les dissimulant dans ses notes de frais et en les échelonnant même parfois dans le temps.

Le salarié aurait encore à plusieurs reprises utilisé la carte carburant pour prendre de l'essence avec des voitures n'appartenant pas à la société employeuse et il aurait par trois fois payé des contraventions avec la carte bancaire professionnelle.

Malgré l'avertissement qui lui avait été adressé en date du 9 septembre 2013, le salarié aurait à nouveau tenté de se faire payer des frais personnels, tout en essayant de camoufler sa dépense en la libellant « *carburant* ». Quant aux dépenses effectuées par PERSONNE3.), il s'agirait de frais de représentation, de prospection et de repas d'affaire exposés par la Direction de la société. Le salarié n'étant pas dirigeant de l'entreprise, ne saurait s'en prévaloir.

L'employeur conteste encore les affirmations du salarié tendant à dire que PERSONNE2.) serait à l'origine de la faute reprochée au salarié.

Appréciation de la Cour d'appel

Quant à l'appel incident

L'employeur ayant obtenu gain de cause en première instance, son appel incident est irrecevable. Il peut cependant réitérer les arguments et moyens présentés en première instance et, en tant que tels, la Cour les analysera.

Quant au licenciement

Il résulte des pièces versées au dossier que le salarié a été engagé par l'employeur suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} juillet 2011 avec effet au 29 août 2011 en tant que Directeur commercial.

Le 13 novembre 2012, il s'est vu remettre une carte de crédit de la société employeuse. Le courrier relatif à la mise à disposition de la carte de crédit, qui lui a été adressé par l'employeur, précise « *Vous vous engagez à utiliser la carte de crédit uniquement à des fins professionnelles* ». Ce courrier a été signé par le salarié.

En date du 9 septembre 2013, le salarié a reçu un avertissement de la part de l'employeur au motif, entre autres, qu'il aurait présenté à la comptabilité aux fins de remboursement des frais de parking et de restaurant pour un montant de 362,93 euros n'ayant aucun lien avec son activité professionnelle. L'employeur l'a également informé qu'il allait vérifier toutes ses notes de frais et que le salarié allait devoir rembourser les dépenses non professionnelles.

En date du 9 octobre 2013, le salarié a été licencié pour faute grave.

Le 29 octobre 2013, le salarié a déposé sa requête auprès du tribunal du travail de Luxembourg et en date du 18 novembre 2013, l'employeur a déposé deux plaintes contre le salarié, dont l'une (vol à l'aide de fausses clés, vol domestique, vol simple, abus de confiance et escroquerie) a donné lieu à un non-lieu et l'autre (faux intellectuel) à une condamnation par le tribunal correctionnel suivie d'un acquittement par la Cour d'appel.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur reproche au salarié, non seulement d'avoir exposé 12.645 euros pour couvrir des dépenses qui n'étaient « *clairement* » pas liées à son activité professionnelle, mais également d'avoir en date du 9 octobre 2013 refusé de procéder à la vérification contradictoire de l'ensemble des dépenses et notamment d'autres dépenses de l'ordre de 5.566,66 euros, qui auraient nécessité d'être analysées contradictoirement afin de définir le montant exact que le salarié devait rembourser à l'employeur. En outre, il lui reproche d'avoir, en dépit de l'avertissement du 9 septembre 2013, encore essayé de se faire rembourser des frais non liés à son activité professionnelle. Enfin, il lui fait grief d'avoir signé un contrat à durée déterminée avec une salariée en antidatant la date d'entrée en fonction.

L'employeur verse également un listing, qui était annexé à la lettre de licenciement et qui reprend les dépenses dont le salarié a réclamé le remboursement ou qu'il a réglées avec la carte bancaire de la société depuis le début de son engagement. L'employeur a, pour chaque dépense, précisé s'il la considérait comme professionnelle ou non, respectivement si elle nécessitait encore des explications.

Il découle du paragraphe (6) de l'article L.124-10 du Code du travail que les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation immédiate pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui les invoque en a eu connaissance, sauf que l'employeur est admis à invoquer des faits ou fautes antérieures à l'appui de la faute qui a donné lieu au renvoi immédiat. Il est d'autre part de principe qu'un même fait ne peut être sanctionné deux fois en ce sens que s'il a fait l'objet d'un avertissement, il ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement. Il en est autrement si le salarié a commis depuis le dernier avertissement une nouvelle faute, auquel cas l'employeur peut invoquer, en complément de ce nouveau grief, un grief antérieur déjà sanctionné par un avertissement. Le fait qui se situe dans le mois précédant immédiatement le licenciement doit être réel et sérieux.

La date visée à l'article L.124-10 (6) précité est celle à laquelle l'employeur, s'il avait géré son entreprise avec les diligences requises, aurait pu prendre connaissance des faits ou fautes qu'il entend reprocher à son salarié.

Il est constant en cause que le salarié remettait régulièrement ses notes de frais. De même, tel que l'ont à bon droit relevé les juges de première instance, il y a lieu d'admettre que l'employeur recevait également régulièrement les extraits de compte de la carte de crédit professionnelle du salarié, ainsi que les relevés de la carte d'essence.

Eu égard à l'ampleur des dépenses personnelles soumises à l'employeur en vue du remboursement (plus de 18.000 euros sur une période de neuf mois) et à la non complexité de la fraude reprochée, la Cour retient qu'un contrôle un tant soit peu approfondi lors de la remise des notes de frais aurait permis à un employeur diligent de découvrir les irrégularités avant d'accorder le remboursement desdits frais.

Il s'ensuit que l'employeur ne peut plus invoquer ces faits en tant que faute grave justifiant à eux seuls un licenciement immédiat. Il peut cependant encore les invoquer à l'appui d'un nouveau fait réel et sérieux, précédant immédiatement le licenciement.

Or, il résulte de la lecture de la lettre de licenciement que l'employeur a encore reproché au salarié d'avoir, postérieurement à l'avertissement reçu par lui en date du 9 septembre 2013, « *soumis des notes de frais pour des cigarettes (...) 400 gr et des (...) tubes 1000 pc à l'employeur* » et d'avoir en date du 9 octobre 2013 refusé de procéder à la vérification contradictoire de l'ensemble des dépenses empêchant par là même de déterminer avec la plus grande exactitude celles qui relevaient ou non de son activité et ainsi de définir précisément le montant dont il était redevable, et ce, bien qu'il ait été informé du fait qu'il devait rembourser en caisse les frais du domaine privé.

Malgré la modicité du montant soumis irrégulièrement en septembre 2013 (33,55 euros), la Cour retient qu'eu égard à l'avertissement reçu en date du 9 septembre 2013

- dénotant très clairement la volonté de l'employeur de n'admettre aucun frais personnel et l'informant qu'un contrôle de toutes ses notes de frais serait opéré, et qu'il allait devoir rembourser ceux du domaine privé - la remise par le salarié de tickets de caisse relatifs à l'achat de cigarettes, à le supposer établi, constituerait un nouveau fait réel et sérieux, alors qu'il dénote un mépris, sinon une réelle nonchalance par rapport aux directives de son employeur.

Concernant l'argumentation du salarié présentée pour la première fois en instance d'appel et tendant à dire, concernant la note de frais du mois de septembre 2013, qu'il se serait limité à remettre « *en vrac* » les tickets de caisse et que ce serait la secrétaire, PERSONNE2.), qui aurait non seulement inscrit erronément « *carburant* » sur la note de frais, mais qui aurait en outre remis la note de frais à PERSONNE3.) sans la faire vérifier et approuver (en cochant les différents postes) au préalable par le salarié, force est de constater qu'elle est non seulement contestée par l'employeur, mais qu'elle ne résulte pas non plus des éléments du dossier. En effet, contrairement aux affirmations du salarié, il existe d'autres notes de frais qui ne sont pas cochées poste par poste (cf. pièces 19, 23, 25 et 26 de la farde de pièces de Maître COHEN-SABBAN). En outre, sur les notes de frais ne figure que la paraphe de PERSONNE3.) et il est plus que probable que les différents postes ont été cochés par lui lors du contrôle qu'il a effectué en vue du remboursement.

Par ailleurs, et en tout état de cause, le salarié ne saurait imputer la responsabilité de ce fait à la secrétaire chargée d'établir le relevé EXCEL. En effet, le salarié étant le mieux à même d'apprécier si les dépenses qu'il a faites ont un caractère professionnel ou non, il revient en premier lieu au salarié lui-même de sélectionner et de vérifier les pièces qu'il remet à l'employeur, respectivement à sa secrétaire. Le salarié ayant, en l'espèce, de surcroît reçu un avertissement à ce sujet, il lui incombait de vérifier avec soin les tickets qu'il remettait en vue du remboursement, ce d'autant plus qu'il ne s'agissait que de quatre pièces.

L'offre de preuve tendant à établir que l'erreur aurait été commise par la secrétaire est partant à rejeter pour défaut de pertinence.

A l'appui de ce fait récent, qui est réel et sérieux, l'employeur était en droit d'invoquer les faits antérieurs, qui sont similaires.

A cet égard, il convient de préciser que même lorsque le remboursement de frais professionnels implique de produire des justificatifs, le système repose sur un principe de confiance, la vérification minutieuse de tous les justificatifs ainsi que du caractère professionnel ou non des dépenses étant très chronophage et parfois impossible à réaliser, l'employeur n'étant pas toujours en mesure de savoir avec exactitude ce qui a été payé et à quelles fins.

Quel que soit le montant obtenu frauduleusement, la jurisprudence estime régulièrement que la présentation de fausses notes de frais est une faute grave (Cass. soc., 24 juin 2009, n° 08-41.063).

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que l'employeur a déclaré dans le cadre de la plainte pénale dirigée contre le salarié que « *non il n'existe pas de convention d'utilisation des dites cartes (...) j'accepte qu'il utilise ses avantages pour des raisons*

personnelles, mais ceci de façon raisonnable » et que la Chambre du conseil a prononcé un non-lieu concernant les infractions de vol à l'aide de fausses clés, de vol domestique, de vol simple, d'abus de confiance et d'escroquerie, en raison de la « *tolérance qui existait au sein de la société quant aux dépenses personnelles de l'inculpé* » (Pièce 45 de la farde de pièces de Maître COHEN-SABBAN).

Dès lors, eu égard à l'attitude équivoque de l'employeur jusqu'au 9 septembre 2013, date à laquelle il a adressé un avertissement au salarié, la Cour retient qu'hormis les dépenses personnelles à concurrence de 362,93 euros relatives au mois de juin et juillet 2013, qui ont été formellement contestées par l'employeur dans son avertissement et qui n'ont pas été justifiées par le salarié, l'employeur n'établit pas à suffisance de droit qu'il n'aurait pas toléré l'attitude du salarié.

Les affirmations du salarié quant à l'impossibilité d'expliquer ses dépenses, l'employeur ayant refusé de le voir avant le licenciement sont contredites par la lettre de licenciement dans laquelle il est fait référence à son attitude en date du même jour (refus de procéder à la vérification des dépenses).

Le fait que PERSONNE3.), supérieur hiérarchique du salarié et administrateur délégué de la société employeuse, ait à plusieurs reprises payé ses dépenses de pressing, restaurant, parking etc... avec la carte bancaire de la société employeuse, à le supposer établi, n'est pas de nature à justifier le comportement du salarié, alors qu'il n'est pas établi que la société employeuse avait autorisé PERSONNE3.) à faire usage de telles pratiques et, même si tel avait été le cas, sa situation en tant que Directeur Général de la société employeuse était différente de celle du salarié.

Eu égard aux circonstances de l'espèce, dont notamment 1) la fonction occupée par le salarié (Directeur commercial), qui exige une confiance absolue de l'employeur dans l'honnêteté du salarié concernant l'utilisation des facilités de paiement mises à sa disposition et l'établissement des notes de frais, 2) l'avertissement du 9 septembre 2013, qui dénote à l'exclusion de tout doute la volonté de l'employeur de ne pas prendre en charge les frais personnels du salarié et qui informe ce dernier qu'il devra les rembourser, la Cour retient que les remises à l'employeur en vue du remboursement de pièces relatives à des dépenses privées de 362,93 euros en août 2013 et de 33,55 euros en septembre 2013 dénotent une désinvolture inadmissible du salarié par rapport à l'employeur et sont de nature à briser irrémédiablement la confiance de l'employeur et à justifier la résiliation immédiate du contrat de travail.

Il suit de ce qui précède qu'il y a lieu de confirmer, quoiqu'en partie pour d'autres motifs, le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement avec effet immédiat intervenu le 9 octobre 2013 justifié et débouté le salarié de ses demandes en paiement d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de congés payés générés pendant le préavis et de dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral.

Quant aux indemnités de procédure

Les parties n'ayant pas justifié en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge l'intégralité des frais exposés et non compris dans les dépens, sont à débouter de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel en la forme,

dit l'appel incident irrecevable,

dit l'appel non fondé,

partant confirme le jugement en ce qu'il est entrepris,

déboute les parties de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure.

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Monique HENTGEN, premier conseiller, président, en présence du greffier assumé Fabio SPEZZACATENA.