

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°78/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-neuf juin deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2023-00720 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

L'SOCIETE1.), établissement scolaire régi par le droit public, établie à ADRESSE1.), L-ADRESSE2.), représentée par son directeur actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Laura GEIGER de Luxembourg du 10 mai 2023,

comparaissant par la société anonyme SCHILTZ & SCHILTZ, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B220251, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Anne FERRY, avocat à la Cour,

et :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE3.),

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparaissant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Par un arrêt du 9 janvier 2025, la Cour d'appel a reçu l'appel de l'SOCIETE1.) (ci-après l'SOCIETE1.)), a rouvert les débats afin de permettre aux parties de produire en cause les attestations testimoniales rédigées en langue anglaise, accompagnées soit d'une traduction établie par un traducteur assermenté, soit d'une traduction libre et a réservé tous les droits et moyens des parties.

La Cour a estimé nécessaire la production en cause des traductions desdites attestations testimoniales afin d'apprécier le caractère réel et sérieux des reproches formulés à l'encontre d'PERSONNE1.) sur base de la lettre de mise à pied lui notifiée le 14 novembre 2022, après avoir énoncé les principes légaux et jurisprudentiels applicables à l'appréciation du caractère réel et sérieux des reproches formulés à l'encontre d'un salarié délégué du personnel.

Les documents sollicités ont été déposés de part et d'autre en date du 12 février 2025 et l'affaire a été reprise en délibéré à l'audience publique du 15 mai 2025.

A) Quant au bien-fondé de la demande de l'SOCIETE1.) en résolution du contrat de travail d'PERSONNE1.) :

La Cour a d'ores et déjà retenu le caractère précis des reproches suivants : 1) les faits en relation avec la clé USB « *Top Secret* », 2) le reproche relatif à la connexion à distance via son compte administrateur, 3) des négligences concernant les sauvegardes périodiques et 4) des faits remontant à plus d'un mois.

Quant au premier reproche en relation avec la clé USB « *Top Secret* », le tribunal du travail a relevé que « *dans la mesure où il s'agit de la clé USB de PERSONNE2.), il ne saurait être reproché à PERSONNE1.) d'avoir apposé la mention « top secret » sur la clé ou de l'avoir placée dans le caisson de son tiroir, PERSONNE2.) y étant à l'origine* ». Le tribunal du travail a partant retenu que l'SOCIETE1.) n'a pas établi une faute grave à charge du salarié permettant de justifier une mise à pied.

L'SOCIETE1.) critique le tribunal du travail dans son appréciation des éléments de preuve, soutenant avoir établi en cause tant la réalité du reproche sur base des différentes attestations testimoniales, que la

gravité de ce reproche eu égard à la qualification de et aux fonctions assumées par le salarié. Elle soutient que la faute de l'un (PERSONNE2.) ne fait pas disparaître la faute de l'autre (PERSONNE1.), que l'un était le back-up de l'autre et qu'en tant que seul préparateur informatique en poste pendant l'incapacité de travail de PERSONNE2.), l'intimé serait devenu le gardien de la clé USB « *top secret* » puisqu'il aurait su qu'elle se trouvait dans le tiroir de son propre bureau.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement sur ce point, en insistant qu'il n'aurait pas eu la charge d'assurer la sécurité de la clé USB litigieuse. Il conteste encore formellement avoir été le back-up de PERSONNE2.).

Il convient d'abord de constater que si PERSONNE1.) conteste avoir su que la clé USB libellée « *top secret* » n'était ni cryptée ni sécurisée, il ne saurait contester avoir su qu'elle se trouvait dans le tiroir de son propre bureau, étant donné qu'il a indiqué la localisation de cette clé à la direction lorsque celle-ci l'a contacté par téléphone le 25 octobre 2022 à un moment où il se trouvait lui-même en incapacité de travail.

En ce qui concerne la réalité du reproche, il résulte des attestations testimoniales des 2 et 3 novembre 2002 dressées par PERSONNE3.), directeur adjoint aux finances et à l'administration de l'appelante et par PERSONNE4.), *IT Project Coordinator* chez l'appelante, qu'en date du 25 octobre 2022, une réunion a eu lieu entre PERSONNE3.), directeur adjoint, PERSONNE5.), directeur, PERSONNE6.), assistance du directeur, et PERSONNE4.), *IT Project Coordinator*, dans le bureau du directeur afin de vérifier le contenu d'une enveloppe scellée se trouvant au coffre-fort du directeur, étant donné que les deux préparateurs informatiques étaient absents et que personne d'autre, à part ces deux personnes, ne connaissait les détails de connexion aux systèmes informatiques. Dans le coffre-fort se trouvait une enveloppe scellée portant la signature d'PERSONNE1.) et de PERSONNE5.), laquelle était datée au 25 mars 2022. Elle contenait une deuxième enveloppe à l'intérieur de laquelle se trouvait une clé USB avec des informations d'accès (noms de connexion et mots de passe) pour la partie administrative du système informatique de l'école. Il n'y avait pas d'informations concernant l'accès au système pédagogique et le coffre-fort ne contenait aucune autre enveloppe ou clé USB. La décision a été prise de contacter PERSONNE2.) pour recueillir les informations relatives au système pédagogique, mais ceci s'avérait impossible. Le directeur contacta alors PERSONNE1.), qui était joignable et qui indiquait qu'il avait connaissance de l'existence d'une clé USB contenant les informations nécessaires relatives au système pédagogique et il a indiqué aux personnes présentes à cette réunion que cette clé portant la mention « *top secret* » se trouvait dans le tiroir supérieur de son bloc-tiroirs. Après s'être rendues dans le

bureau, les personnes présentes à cette réunion du 25 octobre 2022 ont constaté que l'accès au tiroir ne nécessitait pas de clé, qu'il était déverrouillé, que la clé recherchée se trouvait effectivement dans le tiroir, qu'elle contenait les informations relatives au système pédagogique et que ces informations, à savoir tous les noms de connexion et les mots de passe de tous les systèmes informatiques de l'école, étaient librement accessibles et n'étaient pas cryptées.

La réalité de ces faits ne se trouve pas autrement contestée par PERSONNE1.).

En ce qui concerne la gravité de la faute reprochée, il résulte du contrat de travail d'PERSONNE1.) qu'il était engagé en qualité de technicien informatique. La description de poste mentionne notamment sous l'intitulé « *savoir-faire généraux d'un préparateur informatique* » que ce dernier devait « *assurer la sécurité optimale des données, de l'accès au réseau aux systèmes de sauvegarde* » et « *préserver les actifs, la sécurité informatique et les structures de contrôle* ». Sous l'intitulé « *responsabilités particulières au poste* », il est encore prévu que l'intimé devait « *contrôler les performances des serveurs, des logiciels et du matériel* » et « *assurer la sécurité des infrastructures* ». Au niveau des exigences et du profil requis pour le poste de préparateur, « *des connaissances approfondies en matière de protection des données (RGPD)* » étaient exigées.

Il est dès lors établi à suffisance de droit que PERSONNE1.) disposait des connaissances suffisantes pour apprécier le risque lié au fait qu'une clé USB libellée « *top secret* », même s'il ignorait qu'elle était cryptée ou sécurisée, était laissée à l'abandon dans le tiroir non sécurisé de son bureau, puisqu'il était précisément engagé pour prévenir tout risque d'insécurité informatique.

Le défaut de se sentir concerné par la localisation d'une clé USB étiquetée « *top secret* » dans le tiroir de son bureau constitue dès lors dans le chef d'PERSONNE1.) une faute puisqu'il a été formé et engagé pour précisément prévenir tout risque d'insécurité informatique de l'école.

Le caractère grave de cette faute résulte encore de l'attestation testimoniale dressée par PERSONNE7.) (Chef de l'unité SOCIETE2.) et Statistiques au bureau du secrétariat général des écoles européenne à ADRESSE4.) qui déclare que « *les identifiants d'accès aux comptes administratifs SOCIETE2.) sont considérés comme hautement sensibles et confidentiels. Par conséquent, ils doivent être traités avec un maximum de prudence et de précaution. Ce type d'informations confidentielles doit (...) toujours être conservé en toute sécurité : sous une forme cryptée, dans un endroit hautement sécurisé, tel qu'un coffre-fort ou un dispositif similaire, éventuellement*

en utilisant un logiciel ou une application de protection par mot de passe, sauvegardé avec une solution hautement protégée. »

Le témoin décrit ensuite les risques pour l'ensemble de l'organisation des écoles européennes liés à une clé USB contenant ces informations sensibles, mais non cryptée et librement accessible.

Si PERSONNE1.) tente de minimiser les risques en soutenant que jusqu'à présent, son ancien employeur n'aurait jamais subi d'attaques dans le domaine informatique, il convient de relever que la mission de l'intimé consistait précisément à éviter toute probabilité d'un tel risque. L'argumentation de l'intimé n'est par conséquent pas pertinente.

La Cour constate par ailleurs qu'il n'est pas contesté que la description des fonctions de PERSONNE2.) et d'PERSONNE1.) était identique en ce qui concerne le devoir d'assurer la sécurité informatique, même si dans la pratique, et avec l'accord de la direction, PERSONNE2.) se concentrait sur les systèmes liés à l'usage du personnel pédagogique et PERSONNE1.) sur les systèmes liés aux services administratifs.

Ce constat ne se trouve pas énervé par les déclarations des témoins produites en cause par l'intimé. En effet, seul PERSONNE2.) se prononce sur la question de la clé UBS, les autres témoins se limitant à déclarer de façon générale qu'ils entretenaient de bonnes relations professionnelles avec l'intimé et que ce dernier était toujours serviable et compétent.

Si PERSONNE2.) déclare qu'il a confectionné la clé UBS et l'a étiquetée « *top secret* », il en explique également la raison en précisant que « *nous sommes tous deux préparateurs informatiques et, dans l'intérêt de la continuité des activités, nous devons partager des informations* ».

Il en résulte dès lors clairement que les deux préparateurs informatiques devaient, chacun dans son domaine tant que les deux étaient en service, mais l'un à la place de l'autre lorsque l'un des deux était absent, assurer la sécurité des données informatiques, peu importe de quel domaine les données informatiques relevaient. L'argumentation de l'intimé consistant à soutenir qu'il ne s'agissait pas de « sa » clé USB est en conséquence sans pertinence, étant donné que l'intimé était en charge de façon générale de la sécurité informatique de l'école, que le matériel informatique appartient à l'employer et que les informations y stockées concernent les données d'accès aux systèmes informatiques de l'école. Les développements d'PERSONNE1.) relatifs au domaine visé par les informations stockées sur la clé USB litigieuse est dès lors sans relevance aucune.

A cet égard, il est encore indifférent de savoir si la porte du bureau des préparateurs informatiques était sécurisée ou non, étant donné que la mission d'PERSONNE1.) était de sécuriser le matériel informatique de l'école et qu'en le sécurisant uniquement de façon indirecte, il a omis de minimiser le risque d'insécurité informatique pour lequel il a été engagé.

A cela s'ajoute que le comportement d'PERSONNE1.) démontre une attitude désinvolte par rapport aux instructions claires de la direction (déposer les clés USB avec des données sensibles dans le coffre-fort au bureau du directeur), instructions non autrement contestées, et aux règles de bonnes pratiques que l'intimé devait connaître en raison de sa formation professionnelle (pour être détenteur du brevet de technicien supérieur de l'académie de Nancy-Metz).

Contrairement à l'opinion du tribunal du travail, la Cour retient que ce reproche fait à PERSONNE1.) est dès lors établi.

Quant au deuxième reproche relatif à la connexion à distance via son compte administrateur, il résulte de l'attestation testimoniale dressée par PERSONNE7.) (chef de l'Unité SOCIETE2.) and Statistiques au bureau du secrétariat général des écoles européenne à ADRESSE4.)) qu'en date du 21 septembre 2022, lors d'une visite d'PERSONNE1.) au bâtiment du secrétariat général des écoles européennes à ADRESSE4.), ce dernier devait se connecter à un ordinateur portable mis à sa disposition, puisqu'il avait oublié le sien, et qu'il avait tenté de se connecter par l'utilisation de son compte *window-admin*, mais que le témoin l'en a empêché et l'a prié de se connecter avec son compte d'utilisateur ordinaire en lui donnant des instructions claires concernant l'utilisation du compte *window-admin*.

Le témoin déclare que la façon de procéder d'PERSONNE1.) était « une *surprise inattendue et alarmante* » et il explique que les techniciens informatiques responsables de l'administration des services SOCIETE2.) sont bien informés des risques liés à la sécurité informatique, des règles de bonnes pratiques relatives à l'administration des fenêtres et du « *principe d'administration à moindre privilège* », que ce dernier principe stipule que tous les utilisateurs doivent se connecter avec un compte utilisateur disposant des autorisations minimales nécessaires à l'accomplissement de la tâche en cours, et rien de plus. Le témoin précise que l'utilisation du compte administratif par l'intimé pour des tâches quotidiennes n'était pas motivée et impliquait des risques inutiles pour l'école et pour l'ensemble du système des écoles européennes. Le témoin relève encore que suite aux faits ainsi observés relevant d'une négligence répétée des règles de sécurité informatique et des meilleures pratiques, il a recommandé à l'SOCIETE1.) de prendre les mesures

nécessaires pour renforcer la sécurité informatique de l'école et pour éliminer les risques inutiles.

Tel que retenu par le tribunal du travail à juste titre, la réalité du reproche se trouve ainsi établie en cause.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu que ce fait ne revêt cependant pas un caractère suffisamment grave à lui seul pour justifier une mise à pied immédiate.

Tel que relevé à juste titre par l'intimé, le témoin PERSONNE7.), en tant que chef de l'unité SOCIETE2.) et statistiques au bureau du secrétariat général des écoles européenne à ADRESSE4.), n'a informé la direction de l'SOCIETE1.) de cet incident qu'en date du 26 octobre 2022, soit plus d'un mois après la réunion à ADRESSE4.) du 21 septembre 2022. Il y a partant lieu d'admettre qu'à ses yeux, cet incident était certes alarmant, mais ne nécessitait pas une intervention en toute urgence afin de préciser les instructions au sujet des règles de bonnes pratiques.

Si dès lors ce reproche ne saurait justifier à lui seul la mise en pied litigieuse, en revanche, le reproche peut être pris en considération, ensemble avec d'autres faits.

Quant au troisième reproche relatif à des négligences concernant les sauvegardes périodiques (faits des 9 et 10 novembre 2022), le tribunal du travail a retenu que la *salle serveur* n'était pas sous la seule responsabilité d'PERSONNE1.) et que d'autres personnes avaient accès au local des serveurs, de sorte que les fautes reprochées à l'intimé ne se trouvent pas établies.

L'appelante fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu cette conclusion, en soutenant que c'est justement parce que ce local des serveurs était accessible à diverses personnes que les back-ups auraient dû être sécurisés et que le fait de ne pas ce faire relèverait de nouveau d'une négligence dans la mise en œuvre des bonnes pratiques en matière de sécurité informatique.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu que la responsabilité de la sécurité de la salle serveur n'incombait à lui seul et soutient par ailleurs que le serveur Arcserve n'aurait plus été utilisé depuis plusieurs mois, mais aurait été remplacé par le serveur sur le nouveau domaine EURSC.EU, de sorte qu'il n'y aurait plus eu de back-ups à suivre du serveur Arcserve.

Il résulte de l'attestation testimoniale dressée par PERSONNE2.) que le système Arcserve a été « déclassé et sa fonction a été remplacée par le projet EURSC.EU mis en place par le bureau central à ADRESSE4.) au cours de l'année 2021 ».

Le remplacement de l'ancien serveur sur lequel fonctionnait le logiciel Arcserve par un nouveau serveur fonctionnant sur le domaine EURSC.EU se trouve encore confirmé sur base de l'échange de courriels entre l'intimé et PERSONNE3.) du 29 octobre 2021.

Par contre, et face aux contestations de l'intimé soutenant que ce nouveau serveur ne nécessiterait pas des back-ups sous forme de bandes de back-ups, l'SOCIETE1.) reste en défaut d'établir que ce nouveau domaine fonctionnerait encore toujours avec des bandes physiques de back-ups. Elle reste encore en défaut d'établir que, contrairement à l'affirmation d'PERSONNE1.), le logiciel Arcserve n'aurait pas lui-même disposé de solutions de surveillance quant à la réussite des back-ups.

Par ailleurs, la Cour constate que si le reproche ne vise pas uniquement le renouvellement et le suivi des back-ups, mais également la façon dont les bandes de back-ups sont stockées et dont le stockage est sécurisé, en revanche, l'SOCIETE1.) reste en défaut d'établir que les bandes de back-ups trouvées dans la *salle serveur* auraient encore une quelconque utilité, étant donné qu'elle n'établit pas, et n'allègue même pas, que la migration opérée fin de l'année 2021, aurait connu des problèmes et que les données informatiques n'auraient été qu'en partie migrées vers le nouveau domaine EURSC.EU, de sorte que le stockage conforme aux règles de bonnes pratiques serait primordial. Elle n'établit pas non plus la nécessité d'un stockage sécurisé en raison de la nature des données conservées au moyen des bandes de back-ups.

Si dès lors, contrairement à l'affirmation de l'intimé, la sécurisation de la *salle serveur* était certainement de la responsabilité des deux préparateurs informatiques, eu égard aux missions libellées à la description de leur poste, en revanche, le reproche tel qu'énoncé dans la lettre de motivation sous le point 3) (pages 7 et 8) et relatif aux faits des 9 et 10 novembre 2022 ne se trouve pas établi en cause.

C'est à juste titre que le tribunal du travail n'a pas tenu compte de ce fait.

Quant aux faits remontant à plus d'un mois, il y a lieu de rappeler qu'il s'agit des faits ayant conduit la direction de l'SOCIETE1.) à entamer une procédure disciplinaire à l'encontre du salarié et énoncés dans un courrier de convocation à un premier entretien du 27 juin 2022 ainsi que du grief énoncé dans un courriel du supérieur hiérarchique du

salarié du 28 juin 2022 lui reprochant une négligence dans le renouvellement des licences *Microsoft Office 365*.

La Cour a retenu aux termes de l'arrêt du 9 janvier 2025 qu'en application de la jurisprudence de la Cour de cassation (8 décembre 2016, n°94/16), ces faits sont à prendre en considération dans l'appréciation du caractère grave de l'ensemble des reproches invoqués.

La Cour constate que l'intimé ne conteste pas autrement le reproche énoncé dans un courrier de convocation à un premier entretien du 27 juin 2022 et concernant une dépense de 470.000 euros pour acquérir des infrastructures réseau et wifi de « *Marqué Extrême Network* » qui se trouvent stockés quelque part, étant donné que le projet n'a pas été mené à bien et qu'il s'agit d'infrastructures qui ne seraient désormais plus supportées techniquement et qui ne seraient pas à niveau en termes de sécurité. Ce fait se trouve par ailleurs établi en cause sur base d'un courriel du 20 juin 2022 d'PERSONNE3.) à PERSONNE5.).

L'intimé conteste par contre le reproche concernant sa négligence dans le processus de renouvellement des licences Microsoft Office 365 et soutient avoir procédé à ce renouvellement endéans les délais requis, les anciennes licences devant venir à expiration au 30 juin 2022.

Il résulte des pièces produites en cause de part et d'autre par les parties qu'en date du 13 juin 2022, PERSONNE1.) a contacté par courriel l'entreprise SOCIETE3.) pour une offre de 481 licences Microsoft Office 365 et que par retour de courriel du 14 juin 2002, une telle offre lui a été envoyée par PERSONNE8.) de l'entreprise SOCIETE3.). Par courriel du 21 juin 2022, cette dernière s'enquiert auprès d'PERSONNE1.) du sort qu'il réserve à cette offre. Par courriel du 28 juin 2022, PERSONNE8.) relance à nouveau PERSONNE1.) à ce sujet et PERSONNE4.) lui répond en lieu et place de l'intimé au motif que l'intimé serait absent. Ce dernier se trouvait en effet en incapacité de travail dûment documentée entre le 20 et le 22 juin 2022, étant précisé que le 23 juin est un jour férié au Luxembourg. Il résulte du formulaire de demande d'achat (pièce 8 de l'intimé) qu'PERSONNE1.) a suivi la procédure à respecter pour l'achat du matériel informatique dès le 24 juin 2022, que sa demande a reçu l'approbation hiérarchique en date du 27 juin 2022 et que la commande a encore été avalisée par le directeur en date du 28 juin 2022. Elle fut finalement envoyée à l'entreprise SOCIETE3.) en date du 29 juin 2022 par courriel émanant d'PERSONNE1.).

Par courriel de retour du 30 juin 2022, PERSONNE8.) de l'entreprise SOCIETE3.) écrit à PERSONNE1.) qu'elle lui remercie beaucoup pour la commande. Contrairement à l'argumentation de l'intimé qui soutient

que PERSONNE8.) le remercie pour son engagement à faire passer cette commande, il y a lieu d'admettre plutôt qu'au vu des relances successives de cette dernière, la personne de contact de l'entreprise SOCIETE3.) était soulagée que la commande ait pu être passée endéans le délai requis au vu de la date d'expiration des anciennes licences au 30 juin 2022.

Si dès lors l'intimé a établi en cause qu'il est intervenu activement dans le processus de renouvellement de ces licences, il n'en reste pas moins qu'il ne fournit aucune explication quant au défaut d'action de sa part entre la date de la réception de l'offre (14 juin 2022) et la date de début de son incapacité de travail (20 juin 2022). L'ancien employeur ne reprochant pas une absence de renouvellement des licences, mais la faute reprochée consistant à avoir fait preuve de négligence dans le processus de renouvellement des licences, cette faute se trouve ainsi établie en cause.

La Cour retient en conséquence de l'ensemble des développements qui précèdent que les faits relatifs à la clé USB « *Top Secret* », à la connexion à distance via son compte administrateur, à l'engagement de dépenses inutiles et à la négligence dans le processus de renouvellement des licences Microsoft Office 365 se trouvent établis en cause.

L'ensemble de ces faits établis dénotent une attitude de travail caractérisée par une négligence répétée et récurrente dans l'accomplissement de ses tâches en tant que préparateur informatique chargé de pourvoir et d'assurer la sécurité informatique des données de l'SOCIETE1.).

Si chacun des faits pris isolément, à savoir celui relatif à la connexion à distance via son compte administrateur, celui relatif à l'engagement de dépenses inutiles et celui relatif à la négligence dans le processus de renouvellement des licences Microsoft Office 365, n'est pas suffisamment grave pour justifier une mise à pied avec effet immédiat, en revanche, l'accumulation de ces faits, auquel s'est ajouté le fait en relation avec la clé USB libellée « *top secret* » constitue un ensemble de fautes témoignant d'un comportement désintéressé du salarié par rapport aux priorités de son ancien employeur et constituant la raison pour laquelle PERSONNE1.) se trouvait engagé par l'SOCIETE1.).

L'offre de preuve par témoins formulée par l'SOCIETE1.) est partant sans objet.

Par réformation du jugement entrepris, la Cour retient dès lors que les faits établis à charge de PERSONNE1.) sur base du courrier du 14 novembre 2022 sont suffisamment graves pour rompre définitivement

et irrémédiablement la confiance de l'employeur dans le salarié et justifient la mise à pied avec effet immédiat. Celle-ci est régulière.

Il y a partant lieu de faire droit à la demande en résiliation du contrat de travail du 3 septembre 2012 conclu avec PERSONNE1.), présentée par l'SOCIETE1.) sur base de sa requête du 4 janvier 2023 avec effet rétroactif au 14 novembre 2022, date de la mise à pied..

B) Quant à la demande en remboursement des salaires perçus depuis la mise à pied :

L'SOCIETE1.) demande à voir condamner PERSONNE1.) à lui rembourser les sommes perçues à titre de salaire depuis la date de la mise à pied, soit depuis le 14 novembre 2022, sinon à compter de l'échéance légale de trois mois telle que prévue par l'article L.415-10 (4) du Code du travail, sinon à compter de la demande en résolution du contrat de travail (par requête du 4 janvier 2023). La demande ayant été initialement chiffrée à 5.000 euros, elle est évaluée actuellement à titre provisoire à 108.825,93 euros bruts, soit 70.895,99 euros nets.

Aux termes de l'article L.415-10 (5) du Code du travail, « L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail. Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, les effets de la dispense cessent de plein droit. Lorsque la juridiction du travail fait droit à cette demande, la résiliation prend effet à la date de la notification de la mise à pied. (...) ».

L'article L.415-10 (4) du Code du travail dispose cependant que :
« Pendant les trois mois suivant la date de la notification, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si le contrat était maintenu. Ces salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué. »

La demande de l'SOCIETE1.) en remboursement des salaires perçus depuis la mise à pied n'est dès lors justifiée qu'à compter de l'échéance légale de trois mois telle que prévue par l'article L.415-10 (4) du Code du travail, soit à partir du 15 février 2023.

Les parties n'ayant cependant pas plus amplement pris position quant au quantum exact redû au titre de la demande en remboursement de l'employeur, il y a lieu de renvoyer le dossier aux parties afin de parfaire l'instruction à ce sujet, et notamment de prendre position par rapport au quantum et aux intérêts redus.

Il y a lieu de réserver toutes autres demandes ainsi que les frais.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement et en continuation de l'arrêt du 9 janvier 2025 ;

dit l'appel fondé ;

réformant :

déclare régulière la mise à pied prononcée le 14 novembre 2022 à l'égard d'PERSONNE1.) ;

prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail du 3 septembre 2012 conclu entre l'établissement scolaire de droit public SOCIETE1.) et PERSONNE1.) avec effet à partir du 14 novembre 2022, date de la mise à pied ;

rouvre les débats afin de permettre aux parties de parfaire l'instruction quant à la demande en remboursement de l'employeur suivant les points soulevés dans la motivation du présent arrêt;

renvoie le dossier devant le magistrat de la mise en état ;

réserve les droits et moyens des parties ainsi que les frais.