Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-six janvier deux mille six.

Numéro 29384 du rôle.

Composition:

Romain LUDOVICY, premier conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Aloyse WEIRICH, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

Entre:

X.) , demeurant à D-(...), (...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Yves TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 29 juillet 2004,

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

et:

la société anonyme Y.) Luxembourg S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), (...),

intimée aux fins du prédit exploit TAPELLA,

comparant par Maître Louis BERNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par exploit d'huissier du 29 juillet 2004, **X.)** a relevé appel d'un jugement contradictoire rendu le 18 juin 2004 par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette qui a décidé que le licenciement avec préavis de l'appelant du 26 septembre 2003 était régulier et qui a déclaré non fondées ses demandes en paiement de dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral ainsi qu'en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'appel, formé dans les forme et délai légaux, est recevable.

L'appelant demande à la Cour, par réformation, de déclarer son licenciement abusif et de faire droit à sa demande en dommages-intérêts. Il sollicite encore l'allocation de 1.500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement de première instance et demande de son côté l'allocation de 2.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

<u>Les motifs du licenciement.</u>

X.) soutient que les motifs avancés par la société **Y.)** dans sa lettre de motivation du 6 novembre 2003 n'auraient d'une part pas été énoncés avec suffisamment de précision et ne seraient d'autre part pas de nature à justifier son licenciement.

Ce moyen laisse d'être fondé.

C'est en effet à bon droit et par des motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a décidé que les dispositions de l'article 22 (2) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ont été respectées en l'occurrence. Dans sa lettre du 6 novembre 2003, la société **Y.)** a énoncé avec précision les faits reprochés à l'appelant qui, à les supposer établis, revêtaient une gravité telle que la continuation des relations de travail n'était plus possible du fait que la confiance indispensable de l'employeur dans son salarié était ébranlée. Ainsi, il y est reproché à **X.)** d'avoir systématiquement omis, sur une période de 16 semaines, de respecter son horaire de travail en abusant du système de l'horaire mobile et d'avoir sciemment manipulé, au moins à deux reprises, les fiches documentant le temps passé par le salarié sur une tâche déterminée, dénommées « time-sheets », en y inscrivant avoir travaillé pendant 8 heures les 6 juin 2003 et 8 septembre 2003, alors qu'il était en congé ces jours-là.

Ces motifs, énoncés avec précision, sont, à les supposer établis, suffisants pour justifier le licenciement avec préavis de l'appelant, de sorte qu'il y a lieu à confirmation du jugement entrepris à cet égard.

La régularité du licenciement.

X.) conteste les motifs invoqués par l'employeur à l'appui de son licenciement.

Concernant le reproche de son employeur de ne pas avoir respecté l'horaire de travail hebdomadaire contractuellement fixé à 40 heures, il met d'une part en doute la fiabilité du système d'enregistrement des entrées et sorties du personnel installé par la société **Y.)** ainsi que du rapport établi sur base des données recueillies par ce système, document intitulé « gate audit », duquel il ressort que sur une période de 16 semaines, **X.)** a accusé un déficit de quelque 46 heures de travail.

L'appelant soutient d'autre part que ledit système de contrôle des entrées et sorties aurait été installé par la société **Y.)** en violation des dispositions de l'article 11 de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel qui prévoit notamment un pouvoir de décision du comité mixte de l'entreprise en cas d'utilisation d'un tel système. La société **Y.)** qui ne serait détentrice ni d'une autorisation de la commission nationale pour la protection des données, ni d'une décision favorable du comité mixte, aurait ainsi abusé dudit système pour contrôler les heures de travail de **X.)** .

Il convient de relever que l'appelant n'a pas conclu à voir écarter des débats le document intitulé « gate audit » comme constituant un moyen de preuve illicite, mais s'est borné à mettre en doute la fiabilité des données y inscrites, l'installation d'enregistrement des entrées et sorties ayant été détournée des fins auxquelles elle a été mise en place.

La société **Y.)** admet que le système d'enregistrement des entrées et sorties a été installé à titre de mesure de sécurité, à savoir d'identification des personnes entrantes ; elle reconnaît également l'avoir utilisé de manière exceptionnelle comme instrument de mesurage du temps de présence des salariés dans l'entreprise, puisque le système de l'horaire mobile applicable à ses employés n'est pas institutionnalisé moyennant l'installation d'une pointeuse, mais table surtout sur une saine et honnête gestion par les salariés de l'aménagement des heures de travail contractuellement prévues, en l'espèce 40 heures de travail hebdomadaire pour l'appelant.

L'intimée explique que pour entrer dans l'entreprise, il faut soit scanner son badge pour actionner le tourniquet installé à l'entrée du site, soit se présenter au garde qui délivre un badge ad hoc aux salariés qui ont oublié leur badge personnel.

Il résulte du document intitulé « gate audit » que sur une période de 16 semaines, **X.)** accusait un déficit de quelque 46 heures de travail, non compensé par les 4,50 heures supplémentaires travaillées par l'appelant pendant cette période.

X.) soutient que, travaillant auprès de la société **Y.)** depuis bon nombre d'années, il aurait pu accéder à son bureau sans se faire enregistrer par le garde posté à l'entrée du site et qu'il n'aurait de toute façon pas eu l'obligation de se faire enregistrer.

Le système d'enregistrement des entrées et sorties du personnel présenterait encore d'autres lacunes, dont celle que toutes les personnes se trouvant dans un même véhicule ne seraient pas enregistrées à leur entrée ou sortie.

X.) ne fait toutefois état d'aucune journée précise où il aurait été présent dans l'entreprise pendant un laps de temps qui ne serait pas indiqué sur le document intitulé « gate audit ». D'ailleurs, pour toutes les journées où **X.)** n'était pas en congé, ledit document indique une heure d'entrée et une heure de sortie de l'appelant.

Aucun élément acquis en cause ne permet ainsi de mettre en doute la fiabilité des données recueillies tant en ce qui concerne les entrées de **X.)** sur le site de l'entreprise qu'en ce qui concerne les sorties qui s'ensuivirent.

X.) ne conteste pas avoir travaillé, de même que les autres salariés de la société **Y.)** , selon un système d'horaire mobile, de sorte qu'il devait être conscient et accepter que son employeur procède périodiquement à un contrôle de son temps de travail afin de parer à d'éventuels abus.

Il ne faut dès lors pas examiner, voire décider pour toiser le présent litige opposant l'appelant à son employeur, si la société **Y.)** s'est ou non conformée aux prescriptions des lois du 2 août 2002 et du 6 mai 1974 ni si les données concernant les temps d'entrée et de sortie de **X.)** sur le site de la société **Y.)** sont à considérer comme données à caractère personnel de l'appelant que la loi du 2 août 2002 a voulu protéger à l'encontre de son employeur.

En effet, une éventuelle irrégularité commise par la société **Y.)** au niveau du respect des susdites dispositions légales n'a en l'espèce ni compromis le droit à un procès équitable, ni entaché la fiabilité du moyen de preuve contradictoirement débattu entre parties, l'appelant n'ayant d'ailleurs à aucun moment de la procédure conclu à voir écarter des débats les pièces produites à ce sujet par l'intimée.

Compte tenu de ce qu'un contrôle des heures de travail prestées par le salarié constitue le corollaire des avantages résultant pour ce dernier de l'aménagement de l'horaire mobile en ce qu'il a pour but d'éviter des abus, l'utilisation occasionnelle d'une installation de sécurité pour

effectuer ce contrôle n'est pas de nature à faire échec à la prise en compte des données ainsi recueillies dans le cadre de l'administration de la preuve en justice.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail s'est basé sur la pièce intitulée « gate audit » pour apprécier le bien-fondé du motif de licenciement invoqué par la société **Y.)** et qu'il a retenu, à défaut de tout élément de preuve permettant de conclure que **X.)** aurait travaillé davantage que le temps renseigné sur ledit document, que l'appelant avait de façon répétée violé son obligation de prester les 40 heures de travail hebdomadaires, ce non-respect du temps de travail fixé contractuellement constituant à lui seul une cause réelle et sérieuse de nature à justifier le licenciement avec préavis de **X.)** .

L'offre de preuve par témoins formulée par l'appelant n'est d'ailleurs ni pertinente, ni concluante à cet égard et partant irrecevable. Les allégations y avancées, à savoir que le comité mixte n'aurait jamais été saisi d'une demande de contrôle des heures de travail des salariés et que la direction aurait toujours soutenu vis-à-vis du comité mixte que le système de contrôle des entrées et sorties avait été installé pour des raisons de sécurité, ne sont en effet pas susceptibles d'influer sur le sort du présent litige, dès lors que l'assertion que la délégation du personnel avait constaté que le système présentait des lacunes, n'est pas de nature à démentir le reproche précis formulé par l'employeur à l'égard de l'appelant concernant les heures de travail effectivement prestées par celui-ci.

Le jugement déféré est partant à confirmer en ce que tribunal du travail a retenu que le licenciement de l'appelant du 26 septembre 2003 était régulier et qu'il a déclaré non fondées les demandes indemnitaires formulées par **X.)** .

<u>Les indemnités de procédure.</u>

L'appelant succombant dans son action et devant en supporter l'intégralité des frais et dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

La partie intimée n'établit pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les sommes non comprises dans les dépens qu'elle a déboursées en instance d'appel, de sorte que sa demande en paiement d'une indemnité de procédure est également à rejeter.

Par ces motifs,

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

reçoit l'appel ;

le dit non fondé et **confirme** le jugement entrepris ;

rejette les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne **X.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Louis BERNS, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.

Lecture du présent arrêt a été faite à la susdite audience par Monsieur le premier conseiller-président Romain LUDOVICY en présence de Monsieur le greffier Paul WAGNER.