Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du treize juillet deux mille quinze

Numéro 42242 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Carole KERSCHEN, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 12 mars 2015,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

Mme A.), demeurant à L-(…),

intimée aux fins du prédit acte STEFFEN,

comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Antécédents de procédure

Par requête déposée le 27 octobre 2014, Mme A.), déléguée du personnel de la société anonyme (SOC1.) S.A., ayant fait l'objet d'une mise à pied suivant lettre recommandée datée au 22 octobre 2014 et postée le 23 octobre 2014, a saisi la présidente de la juridiction du travail de Luxembourg sur le fondement de l'article L.-415-11. (3) du code du travail d'une demande en maintien de sa rémunération en attendant la solution définitive du litige concernant le bien-fondé de la demande en résolution du contrat de travail introduite par son employeur.

Par ordonnance du 6 février 2015, la présidente du tribunal du travail a déclaré la demande fondée et dit que la rémunération brute mensuelle de Mme A.) auprès de la société SOC1.) était maintenue en attendant la solution définitive du litige.

Par exploit d'huissier de justice du 12 mars 2015, la société SOC1.) a régulièrement interjeté appel contre cette ordonnance, demandant, par réformation, à la Cour de déclarer non fondée la demande en maintien de salaire et de condamner Mme A.) au remboursement des salaires perçus entre la mise à pied et l'arrêt à intervenir.

Mme A.) conclut à la confirmation de l'ordonnance et demande une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

Les faits reprochés à Mme A.)

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 23 décembre 2012, Mme A.) a été engagée en qualité de « *kaufmännische Sachbearbeiterin* » par la société SOC1.). Aux termes de l'article 11 du contrat de travail, son ancienneté auprès de la société SOC2.) lui a été reconnue avec effet au 1er mars 2001.

Lors des élections sociales en novembre 2013, elle a été réélue membre effectif de la délégation.

Par lettre recommandée datée au 22 octobre 2014 et postée le 23 octobre 2014, elle a été mise à pied.

Le 28 octobre 2014, la société SOC1.) a déposé une requête au tribunal du travail de Luxembourg pour voir prononcer la résolution judicaire du contrat de travail.

Elle invoque à l'appui de sa demande le conflit permanent de Mme A.) avec son supérieur hiérarchique B.), la mise en péril du paiement des salaires du mois de septembre 2014, la non tenue délibérée des registres essentiels au fonctionnement de l'entreprise, des refus d'ordres multiples ainsi que ses activités privées incessantes sur son lieu de travail.

Elle fournit un certain nombre d'exemples concrets à l'appui de ses affirmations.

Selon la société SOC1.), le travail de Mme A.) en tant que responsable des ressources humaines consistait à gérer toutes les questions en lien avec l'établissement des fiches de salaire, les déclarations d'intempéries, les ouvertures de dossiers chantiers, le classement et la gestion des factures des fournisseurs, la gestion des relations avec les organismes publics comme le Centre commun de la sécurité sociale etc.

A compter de la mise en place de la nouvelle direction le 1er août 2011, Mme A.) aurait progressivement, mais dès le départ, commencé à contester l'autorité de B.), en violant à de nombreuses reprises son obligation de loyauté à l'égard de son employeur et en refusant l'exécution de ses tâches dans les délais impartis.

La société SOC1.) cite à l'appui de ses affirmations par rapport au reproche de l'insubordination l'incident en relation avec le règlement de l'indemnité de stage de C.) qui a fait un stage auprès de SOC1.) du 10 septembre au 10 octobre 2014. M. B.) avait donné instruction à la comptabilité en la personne de M. D.) de régler l'indemnité de stage par virement depuis le compte des salaires. Mme A.), en sa qualité de responsable des ressources humaines, devait donner à M. D.) les informations nécessaires pour effectuer le virement (codes IBAN et SWIFT). Au lieu de ce faire, elle aurait dit à M. D.) que ce n'était pas la bonne façon de procéder, mais qu'il fallait payer l'indemnité à partir de la caisse. Lorsque M. D.) lui aurait dit qu'il avait reçu l'instruction de procéder par voie de virement, elle aurait insisté et M. D.) serait alors allé voir M. B.) pour s'assurer s'il devait vraiment régler cette indemnité depuis la caisse, c'est-à-dire en substance « *au noir* ». M. B.) lui aurait alors expliqué que Mme A.) avait outrepassé ses compétences en lui donnant une instruction contraire et qu'au besoin il viendrait avec lui pour redonner l'instruction à Mme A.).

Ce ne serait qu'au bout d'un deuxième aller-retour entre le bureau de M. B.) et celui de Mme A.) que celle-ci aurait daigné donner les coordonnées bancaires du stagiaire à M. D.).

Les affirmations de la société SOC1.) en relation avec cet incident sont confirmées par l'attestation testimoniale de M. D.) qui dit notamment : « *Ayant ensuite informé Madame A.) de la décision de Monsieur B.), celle-ci restait sur sa position et refusa toujours de me donner les détails bancaires permettant le transfert. Je précise qu'à ce moment-là l'indemnité de stage aurait dû être réglée depuis plusieurs semaines déjà.* »

La société SOC1.) cite ensuite l'exemple relatif à la mise en péril du paiement des salaires du mois de septembre 2014.

Le 21 novembre 2012, M. B.) aurait remis à Mme A.) un document intitulé *« Reporting* » selon lequel le suivi des heures de travail de chaque salarié devait être fait pour le « *20 de chaque mois »* et remis sous forme d'une fiche récapitulative de l'encodage des heures à M. B.). De plus, pour préparer les salaires, elle devait encoder toutes les heures prestées par chaque salarié dans le système de gestion des salaires dénommé WW.).

Cette opération aurait été nécessaire pour l'établissement des fiches de salaire.

Mme A.) aurait été en incapacité de travail du 21 septembre au 19 octobre 2014.

Au moment de l'établissement des salaires le 1er octobre 2014, il aurait été découvert qu'aucun horaire n'avait été encodé depuis le début du mois de septembre 2014. Mme A.) n'aurait prévenu personne de son retard dans l'encodage et M. E.) du service des ressources humaines de la société SOC3.) (maison mère) aurait alors dû travailler d'arrache-pied pour encoder d'urgence toutes les heures prestées par les différents salariés de SOC1.) (entre 45 et 47) pour l'intégralité du mois de septembre 2014.

Pourtant, depuis 2011 et la reprise de la société SOC2.), il aurait été rappelé tant oralement que par écrit à Mme A.) qu'elle devait encoder en temps réel ou du moins sur une base hebdomadaire les horaires des différents salariés sur les différents chantiers.

La société SOC1.) verse à l'appui de ses affirmations le document « *Reporting »* ainsi que la fiche relative au « *contrôle de saisie pour la période de septembre 2014 »* signée par M. E.) et munie d'un point d'interrogation. Cette fiche ne contient aucune inscription pour le mois de septembre 2014.

La société SOC1.) cite ensuite l'exemple du « *Stundenkonto* » qui, aux termes du document « *Reporting »* devait être tenu à jour pour le 5 de chaque mois.

Ce document est un récapitulatif des congés et des heures à récupérer.

Dans la mesure où l'activité de SOC1.) serait en « *dents de scie* », ce tableau permettrait d'évaluer le temps de congé restant dû à chaque salarié en fonction du temps de travail presté (heures supplémentaires).

Il s'agirait d'un vrai outil de gestion des ressources humaines car les responsables des différents chantiers devraient pouvoir vérifier le solde de congés disponibles au moment de recevoir une demande de congé.

Mme A.) aurait été responsable de la tenue de cet outil. Or, celle-ci aurait systématiquement accusé un retard d'au moins quatre mois dans la mise à jour de ce tableau mettant ainsi MM. F.) et G.), responsables du département exploitation de SOC1.), dans l'impossibilité de gérer utilement les congés.

SOC1.) verse à titre d'illustration des pièces démontrant que le 8 juillet 2013 seulement le tableau était à jour pour le mois de février 2013, celui du mois de mai 2013 n'était à jour que le 9 septembre 2013 et le mois d'août 2013 n'était à jour que le 15 novembre 2013.

Malgré plusieurs rappels à l'ordre, rien n'aurait changé.

Les mêmes retards auraient été constatés dans la tenue du tableau « *suivi des heures chantier ».*

Ce tableau permettrait de retracer les relations entre les heures de travail productives et les heures de travail non productives aux fins de déterminer la rentabilité de la société à un moment donné.

Ce tableau serait important pour l'analyse de la situation économique de la société, permettant d'apprécier si les prix pouvaient être baissés ou devaient être augmentés.

Ce tableau devrait être tenu avec la plus grande rigueur et devrait être constamment à jour, car en l'absence de la connaissance actualisée du coût de revient, les prévisions risqueraient d'être effectuées sur base de fausses données.

SOC1.) verse des pièces pour démontrer que la tenue de ce tableau accusait systématiquement un retard de quatre mois.

SOC1.) soutient ensuite que Mme A.) se serait adonnée à toute une panoplie d'activités privées sur son lieu de travail, tandis que d'un autre côté les fiches de chantiers et les factures afférentes n'auraient pas été classées depuis des mois.

SOC1.) aurait également découvert sur son bureau des documents relatifs aux déclarations d'impôt des salariés H.), I.) et J.). Elle en conclut qu'elle faisait ces déclarations à titre privé durant son temps de travail.

Le désordre entassé sur son bureau aurait forcé SOC1.) à affecter un stagiaire en la personne de K.) au classement. Celle-ci aurait passé 80 heures entre janvier 2014 et février 2014 à aider Madame L.), comptable de SOC1.), à effectuer le classement.

Mme A.) aurait passé énormément de temps sur son téléphone portable et aurait reçu des appels privés sur le téléphone fixe de l'entreprise.

Elle se serait adonnée à des commérages laissant fuiter des informations relatives aux salaires.

Ces faits ont fait l'objet d'un avertissement en date du 20 juin 2014.

Le 7 octobre 2014, M. F.) se serait fait interpeller par le conducteur des travaux M.) pourquoi certains nouveaux collègues gagneraient davantage que d'autres, M. M.) citant à cette occasion des chiffres que seuls MM. G.), B.) et F.) et Mme A.) pouvaient connaître.

Seule Mme A.) aurait eu un intérêt à divulguer ces informations, mettant ainsi délibérément en péril la paix sociale au sein de l'entreprise.

SOC1.) vers une attestation de témoignage à l'appui de ses affirmations.

La régularité de la mise à pied

Aux termes de l'article L.415-11 (2) du code du travail : « … *en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail. »*

Le paragraphe (3) du même article dispose :

« Dans les huit jours de la notification de la mise à pied ou du licenciement irrégulier, le salarié membre d'une délégation ou délégué-e à l'égalité peut saisir par simple requête le président de la juridiction du travail qui, statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce saur le maintien ou la suspension de la rémunération, en attendant la solution définitive du litige (…) »

Mme A.) fait remarquer que conformément à l'article L.124-10 (6) du code du travail, la faute grave qui justifierait une mise à pied devrait être invoquée dans le mois, les fautes commises antérieurement à ce délai ne pouvant être invoquées qu'à l'appui de nouvelles fautes commises ou découvertes dans le mois précédant la mise pied.

Or, en l'espèce, les deux seuls faits qui se situeraient dans le mois ne pourraient pas être qualifiées de fautes graves de sorte que les faits anciens dont certains auraient déjà été sanctionnés par un avertissement ne sauraient revivre pour justifier la mise à pied.

Un employeur, qui, après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement que s'il établit d'autres faits postérieurs à ceux qui ont fait l'objet de l'avertissement. L'employeur ne saurait en effet fonder un licenciement sur les seuls faits de son salarié qui, en un premier stade, ne lui ont pas paru d'une gravité telle que cette mesure ultime lui aurait paru utile.

La possibilité pour l'employeur d'invoquer, en complément d'un nouveau grief, des griefs antérieurs déjà sanctionnés, présuppose l'existence de motifs nouveaux liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur non couverts par un avertissement.

Il y a en l'espèce deux faits qui se situent endéans le délai du mois où est intervenue la mise à pied, à savoir l'incident avec le mode de paiement du stagiaire (21 octobre 2014) et la constatation, le 1er octobre 2014 au moment de l'établissement des fiches de salaire, du défaut d'encodage des heures de travail pour tout le mois de septembre 2014 alors que conformément au *« Reporting »* le suivi des heures de travail de chaque salarié devait être fait pour le « *20 de chaque mois »* et remis sous forme d'une fiche récapitulative de l'encodage des heures à M. B.).

L'incident avec le mode de paiement de l'indemnité de stage et la persistance de Mme A.) à vouloir effectuer ce paiement par la caisse malgré instruction formelle de son supérieur hiérarchique B.) est documenté par l'attestation testimoniale du responsable du service de la comptabilité M. D.).

Le défaut d'encodage est documenté par une pièce. L'affirmation qu'il s'agirait d'une pièce unilatérale établie pour les besoins de la cause manque de fondement alors que le point d'interrogation figurant sur cette fiche émane de M. E.), qui travaille pour SOC3.).

Le fait que Mme A.) a été en incapacité de travail du 21 septembre au 19 octobre 2014 est sans incidence, dans la mesure où l'encodage aurait dû être fait pour le 20 du mois au plus tard. Elle avait donc un retard de 20 jours avant d'être déclarée incapable de travailler.

Pour faire droit à la demande en maintien du salaire, les juges de première instance ont retenu : « *l'analyse sommaire du dossier ne permet pas de constater que ces faits, et notamment le retard dans l'encodage des salaires du mois de septembre 2014, sont nécessairement signes de mauvaise foi dans le chef de la requérante ».*

La Cour retient que la faute grave ne requiert pas la constatation de la mauvaise foi dans le chef du salarié. Il faut et il suffit que celui-ci commette une faute qui a pour effet de rompre immédiatement et irrévocablement la confiance de l'employeur et qui rend impossible la continuation des relations de travail.

Si l'incident en relation avec le mode de paiement de l'indemnité de stage n'est pas suffisamment grave pour justifier une mise à pied immédiate, le fait de ne pas tenir à jour un instrument aussi important que le relevé des heures de travail de 45 à 47 salariés ce qui a mis en péril le paiement de leurs salaires à la fin du mois constitue une faute grave ce d'autant plus qu'il résulte des pièces du dossier que Mme A.) s'était déjà fait adresser des rappels à l'ordre les 21 mars, 3 avril et 20 juin 2014 en relation avec sa négligence fautive dans la gestion des données administratives, l'avertissement du 20 juin 2014 lui rappelant qu' *« il est impératif de respecter les consignes et les délais dans notre organisation interne, afin de garantir le bon déroulement de nos projets ».*

Le retard dans l'encodage des heures de travail, découverte par SOC1.) fin septembre 2014 au moment du calcul des salaires, autorise l'employeur à faire valoir des faits anciens et même ceux déjà sanctionnés par un avertissement, ce d'autant plus que tous les faits témoignent de la nonchalance de la salariée dans l'exécution du travail.

La Cour retient dès lors en l'espèce que les pièces du dossier confèrent une apparence de régularité à la mise à pied.

Par réformation de l'ordonnance, il y a partant lieu à rejeter la demande en maintien de salaire dans l'attente du jugement à intervenir sur la résolution judicaire du contrat de travail.

La demande en restitution des salaires perçus sur base de l'ordonnance

SOC1.) demande la restitution des salaires qu'elle a continué à payer sur base de l'ordonnance entreprise.

Mme A.) n'a pas pris position par rapport à cette demande.

Dans la mesure où la Cour n'est pas saisie de la résolution du contrat de travail sur base de l'article L.415-11 (2) du code du travail, mais statue, en application de l'article L. 415-11 (3) du code du travail sur le mérite d'une demande en maintien de la rémunération en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail, la question de la compétence matérielle pour connaître de la demande en remboursement des salaires se pose.

Il y a partant lieu à réouverture des débats aux fins plus amplement désignées dans le dispositif du présent arrêt.

L'indemnité de procédure

Seule la partie obtenant gain de cause pouvant obtenir une indemnité de procédure, la demande de Mme A.) basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile est à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Astrid MAAS, premier conseiller,

reçoit l'appel,

le dit fondé ;

réformant :

dit non fondée la demande de Mme A.) en maintien de salaire dans l'attente de la solution définitive du litige ;

dit non fondée la demande de Mme A.) basée sur l'article 240 du nouveaux code de procédure civile ;

rouvre les débats sur tous les points non encore tranchés du litige ;

invite les parties à conclure sur la compétence d'attribution de la Cour statuant, en application de l'article L. 415-11 (3) du code du travail, sur le mérite d'une demande en maintien de la rémunération en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail, pour connaître de la demande en remboursement des salaires ;

réserve tous autres moyens des parties ainsi que les frais et dépens.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.