Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze juillet deux mille treize.

Numéro 38828 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à B-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Albert MERTZIG de Diekirch du 11 juillet 2012,

comparant par Maître Sébastien COÏ, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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

intimée aux fins du susdit exploit MERTZIG,

comparant par Maître François COLLOT, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 12 mars 2013.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête du 1er décembre 2011, A, au service de la société anonyme B SA sur base d'un contrat à durée indéterminée à partir du 17 septembre 2001et qui fut licencié sans préavis le 2 mars 20011 pour vol domestique, plus précisément pour avoir volé une bouteille de 5 litres d'antigel appartenant à la prédite société, vol qui a entraîné une rupture de la relation de confiance entre le salarié et son employeur, réclama à ce dernier du chef de licenciement abusif les montants indemnitaires plus amplement détaillés dans la prédite requête.

Reconnaissant avoir pris la bouteille d'antigel litigieuse, A contesta cependant tant la précision que la gravité du motif lui reproché.

Par jugement du 13 juin 2012 et après avoir constaté que la lettre de licenciement répondait au critère de précision requis, le tribunal du travail déclara justifié le licenciement avec effet immédiat du 2 mars 2011, non fondées les demandes indemnitaires du salarié, donna acte à l'ETAT DU GRAND DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi de ce qu'il n'a pas de revendication à formuler et l'a mis hors cause.

Pour retenir le caractère justifié du licenciement intervenu avec effet immédiat, le tribunal du travail a décidé « *que le salarié s'est approprié un produit appartenant à son employeur, en l'occurrence un bidon de produit antigel alors qu'il n'était pas en droit de ce faire. Même si la valeur du produit soustrait est, en l'espèce, relativement réduite, toujours est il que l'acte commis par le salarié a été de nature à rompre la confiance que l'employeur avait en ce dernier, le fait commis par le salarié a partant constitué une faute grave de nature à rompre la confiance que l'employeur avait en ce dernier, à rendre impossible le maintien des relations de travail ».*

De ce jugement, A a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 11 juillet 2012.

L'appelant demande à la Cour de déclarer son appel fondé et de réformer le jugement entrepris en ce sens que le licenciement intervenu à son égard est abusif et en conséquence de lui allouer les montants réclamés en première instance.

Il conteste en instance d'appel avoir commis le vol d'un bidon de produit antigel au préjudice de son employeur, dans la mesure où suivant l'article 15 de son contrat de travail, l'employeur devait mettre à sa disposition, suivant les disponibilités du parc automobile, un véhicule de service pour ses déplacements professionnels; il précise que ce véhicule était partagé avec un autre collègue, de sorte qu'il était parfois amené à utiliser son véhicule personnel pour des déplacements d'ordre professionnel; ayant constaté en date du 8 février 2011 que son véhicule personnel manquait de produit antigel, il prit un bidon de ce produit et remplit le réservoir de son véhicule à la vue de tout le monde sur le parking de la société, de sorte que ce fait unique et isolé ne pourrait être assimilé à un vol puisqu'il n'y avait aucune intention dans son chef de nuire à son employeur en agissant ainsi, ce que l'employeur semble d'ailleurs avoir compris dans un premier temps puisque ce dernier attendit plus de trois semaines avant de le licencier.

L'intimée conteste que A devait parfois utiliser son véhicule privé à des fins professionnelles et que de ce fait son geste pouvait dans une certaine mesure être justifié; elle maintient que ce vol a rompu la confiance qu'elle avait dans son salarié, de sorte que le licenciement avec effet immédiat se justifiait ; elle soutient que dans le cas contraire l'ensemble des salariés pourrait prendre les mêmes habitudes et utiliser les biens appartenant à la société, ce qui serait non seulement contraire aux clauses contractuelles dès lors inadmissible, mais encore préjudiciable pour elle.

L'intimée conclut partant à la confirmation du jugement entrepris et conteste tous les montants réclamés par le salarié en première instance et qui sont restés les mêmes en instance d'appel.

Concernant les faits et rétroactes procéduraux de la présente affaire, la Cour renvoie à la relation correcte et exhaustive faite par les juges de première instance pour la faire sienne dans son intégralité.

Concernant la précision de la lettre de motivation, le jugement est à confirmer par adoption des motifs du tribunal du travail.

La Cour tient à rappeler que le code du travail considère comme constituant un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail et qui compromet définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié (article L.124-10(2).

Le salarié étant en aveu d'avoir volé à son employeur un bidon de produit antigel et ce en violation des dispositions du contrat de travail et n'ayant pas prouvé avoir été

en droit de conduire son véhicule privé à des fins professionnelles ce qui aurait éventuellement justifié son geste, la Cour considère que le vol de ce produit appartenant à l'employeur constitue un motif suffisamment grave pour justifier un licenciement sans préavis, puisqu'il contribue à ébranler la relation de confiance qui doit exister entre patron et salarié, même si ce dernier peut se prévaloir d'une ancienneté de service de presque dix années.

Le jugement est partant à confirmer sur ce point et en ce qu'il a débouté le salarié de toutes ses demandes indemnitaires pour ne pas être fondées.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que la demande afférente de A est à rejeter.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à sa charge, la demande de la société B, tendant au paiement d'une indemnité de procédure, est également à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

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

dit l'appel recevable,

le dit non fondé,

confirme le jugement dans son intégralité,

rejette les demandes des parties basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne A aux frais et dépens de l'instance.