

**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du vingt-huit janvier deux mille vingt-et-un**

Numéro 43704 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;  
Monique HENTGEN, premier conseiller;  
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;  
Fabio SPEZZACATENA, greffier assumé.

**Entre:**

**la société à responsabilité limitée SOC.1.) S.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg du 3 juin 2016,

**comparant par Maître Luc JEITZ**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**A.)**, demeurant à L-(...),

intimé aux fins du prédit acte LISÉ du 3 juin 2016,

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

-----

## LA COUR D'APPEL:

Revu l'arrêt rendu le 9 novembre 2017 aux termes duquel la Cour, après avoir retenu que le licenciement avec effet immédiat prononcé le 17 février 2014 par la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** (ci-après « l'employeur ») à l'égard de **A.)** (ci-après « le salarié ») est régulier au regard de l'article L.121-6 (3) du Code du travail et rejeté le moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement, a, avant tout autre progrès en cause, sursis à statuer sur les demandes en attendant la décision définitive à intervenir sur l'action publique déclenchée par la plainte avec constitution de partie civile déposée le 18 avril 2016 par l'employeur.

Par un jugement rendu le 25 mars 2019 par le tribunal de police de Luxembourg, confirmé en appel par un jugement rendu le 2 juillet 2020 par le tribunal correctionnel de Luxembourg, **A.)** a été acquitté de l'infraction d'avoir, en date du 27 janvier 2014, « *frauduleusement soustrait le montant de 338,30 euros au préjudice de la société **SOC.1.)** Sàrl, ce montant correspondant à la somme lui remise par la société **SOC.2.)** Sàrl en sa qualité d'ouvrier de la société **SOC.1.)** Sàrl en échange de 1990 kg de ferraille livrée, avec la circonstance qu'il était au service de celle-ci au moment des faits* » au motif qu'une intention frauduleuse n'a pas pu être établie à l'exclusion de tout doute dans le chef du prévenu.

Le salarié fait valoir que par les deux décisions pénales précitées, il a été acquitté du chef d'infraction de vol avec intention frauduleuse et donc du seul motif qui était invoqué pour justifier son licenciement avec effet immédiat. S'il ne conteste pas avoir reçu la somme de 338,30 euros de la part du ferrailleur et reconnaît avoir eu un comportement négligent en oubliant de remettre, dès son retour de chez le ferrailleur, l'enveloppe avec l'argent à son employeur, il conteste avoir eu l'intention de soustraire les fonds à son employeur et dès lors le motif à la base du licenciement. En effet, immédiatement après la première demande de l'employeur, il se serait mis à la recherche de l'argent et l'aurait remis le matin-même à l'employeur.

Le salarié conclut dès lors à la confirmation du jugement entrepris. Par conclusions du 11 novembre 2020, il augmente cependant sa demande relative au préjudice moral au montant de 15.000 euros. En outre, il sollicite une indemnité de procédure de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

L'employeur demande que le licenciement intervenu soit déclaré justifié pour perte irrémédiable de la confiance de l'employeur en son salarié et à être, par conséquent, déchargé de toutes les condamnations prononcées à son encontre. Il sollicite une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'employeur fait valoir qu'il est constant que le salarié ne lui a restitué le montant de 338,30 euros, qui lui avait été remis le 27 janvier 2014 par le ferrailleur, qu'en date du 17 février 2014, après avoir été confronté aux faits par l'employeur. Avant cette date, le salarié aurait gardé le silence au sujet de l'existence de cet argent et n'aurait jamais essayé de le restituer à son employeur, ni signalé un éventuel égarement de l'enveloppe à celui-ci. Le fait par le salarié de ne pas restituer spontanément pendant 21 jours (du 27 janvier 2014 au 17 février 2014) à son employeur le montant de 338,30

euros reçu d'un tiers (la société **SOC.2.**) pour le compte de son employeur constituerait un fait rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail au sens de l'article L.124-10 du Code du travail. Il serait en effet inadmissible qu'un salarié garde des deniers appartenant à un employeur, réceptionnés en tant que tels et « destinés à une bonbonnière », sur une période de 21 jours calendriers sans faire spontanément des démarches à des fins de remboursement à son employeur. Pour autant que de besoin, l'employeur formule une offre de preuve par l'audition de témoins. Il demande encore à la Cour d'entendre **B.)** - qui a quitté la société employeuse depuis le 15 septembre 2020 - sur son attestation testimoniale versée en tant que pièce n° 52.

### Appréciation de la Cour

Aux termes de la lettre de licenciement, l'employeur reproche au salarié d'avoir tenté de garder le montant de 338,30 euros appartenant pourtant à l'entreprise ou à la « caisse commune de l'employeur pour fêter des événements pour le bien-être des salariés » et d'avoir ainsi commis un vol domestique.

Au vu des contestations du salarié, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la matérialité des faits reprochés au salarié.

Les décisions pénales d'acquiescement, même rendues au bénéfice du doute, ont autorité absolue de chose jugée et s'imposent au civil.

Pour que l'autorité de la chose jugée au pénal s'applique, les faits examinés par le juge du travail doivent être les mêmes que ceux débattus devant le juge répressif. La mesure de licenciement est dépourvue de fondement si elle repose sur des faits que le juge pénal a déclarés non établis. La solution vaut également lorsque le salarié est relaxé au bénéfice du doute à l'égard des faits invoqués pour fonder le licenciement. En effet, le juge du travail ne peut se déclarer convaincu du point sur lequel le juge répressif a exprimé son doute de façon certaine. Le juge du travail peut cependant déclarer fondé un licenciement malgré une relaxe lorsque cette relaxe laisse subsister des faits qui au civil peuvent constituer un motif de licenciement ou si la relaxe a été obtenue en raison d'un défaut de preuve portant sur l'élément intentionnel d'une infraction. (Cour 19 mars 2015, numéros 39929 et 40095 du rôle)

Il en découle qu'en l'occurrence, le vol domestique reproché au salarié ne peut plus servir de fondement au licenciement avec effet immédiat en raison de la décision d'acquiescement pour cause de doute.

La perte de confiance de l'employeur dans son salarié ne peut justifier un licenciement avec effet immédiat que si elle prend son origine dans des éléments objectifs graves.

Il résulte du jugement du tribunal de police que le salarié a déclaré avoir informé **B.)** dès le 28 janvier 2014 de la réception de l'enveloppe litigieuse et du fait qu'il ne la retrouvait plus, avoir demandé à **B.)** de vérifier le montant exact auprès du ferrailleur et lui avoir proposé de rembourser de sa propre poche l'argent perdu.

L'employeur verse en cause une attestation testimoniale établie le 9 juin 2020 par **B.)** (pièce 52) aux termes de laquelle le salarié ne lui a jamais proposé de rembourser

spontanément le montant de 338,30 euros durant la période entre le 28 janvier et le 17 février 2014 et ne lui a jamais demandé le numéro de compte de l'employeur afin de procéder à un tel remboursement.

Il verse en outre une attestation sur l'honneur de **C.**), associé-gérant de la société employeuse, suivant laquelle le salarié ne lui a jamais expliqué qu'il avait perdu une enveloppe contenant de l'argent reçu de la part du ferrailleur et ne lui a jamais demandé les coordonnées bancaires pour rembourser spontanément le montant de 338,30 euros.

Le tribunal correctionnel, qui était en possession de l'attestation testimoniale établie le 9 juin 2020 par **B.**), a retenu qu'au vu des autres éléments du dossier, il était néanmoins crédible qu'en date du 28 janvier 2014, le salarié ait proposé à **B.**) de lui rembourser l'argent contenu dans l'enveloppe.

S'il est vrai que les explications fournies par le salarié sont contradictoires en ce qu'il a fait plaider devant le tribunal du travail qu'il avait égaré et oublié l'enveloppe tandis qu'il a déclaré auprès du tribunal de police qu'il avait proposé de rembourser de sa propre poche l'argent égaré, il n'en demeure pas moins que la Cour est liée par la décision d'acquiescement concernant le vol domestique et l'intention frauduleuse du salarié, de sorte que le fait d'avoir volontairement caché l'existence de l'enveloppe à son employeur pour s'en approprier l'argent ne saurait être retenu comme motif du licenciement du salarié.

L'offre de preuve présentée par l'employeur, plus amplement reprise dans l'arrêt du 9 novembre 2017, est à rejeter pour défaut de pertinence. En outre, les témoins **D.**), **E.**), **F.**) et **G.**) ont déjà été entendus par le tribunal de police qui a transcrit leurs propos dans le jugement du 25 mars 2019.

De même, les attestations versées par l'employeur tendant à établir que le salarié n'a pas proposé spontanément de rembourser l'argent à l'employeur manquent de pertinence et il n'y a pas lieu de procéder à l'audition de **B.**) à ce sujet.

En effet, le fait que le salarié n'a pas remis spontanément à son employeur l'argent qui lui avait été donné le 27 janvier 2014 par le ferrailleur, jusqu'au 17 février 2014, date à laquelle il a été confronté par l'employeur au reproche du vol, est établi à suffisance en cause. Or, en l'absence de preuve d'une intention frauduleuse, il ne saurait s'agir que d'une grave négligence de la part du salarié.

Si le comportement du salarié a certes été fautif, la Cour retient cependant, à l'instar du tribunal du travail, qu'il ne revêt pas un caractère suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat, compte tenu notamment de l'ancienneté de service de seize années pour le compte de la société employeuse.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a retenu que le licenciement avec effet immédiat du salarié constitue un acte socialement et économiquement anormal et est à déclarer abusif.

Le jugement est encore à confirmer, par adoption des motifs, en ce qu'il a déclaré fondée la demande du salarié en paiement d'une indemnité de départ pour le montant

de 9.429,45 euros et d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 18.858,90 euros.

Le salarié augmente sa demande relative au préjudice moral à 15.000 euros, en soulignant qu'il a été victime d'une manipulation montée de toutes pièces par son ancien employeur, a fait l'objet d'accusations graves dont la preuve n'a jamais été rapportée, qu'il s'est retrouvé dans une situation financière précaire suite au licenciement et n'a pas retrouvé de travail avec les mêmes avantages.

L'employeur ne prend pas position quant à cette demande.

La Cour retient que, compte tenu de l'ancienneté élevée du salarié, de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur et des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré, le préjudice moral est réparé de façon adéquate par l'allocation du montant de 5.000 euros retenu par le tribunal.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de l'employeur en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance et il n'y a pas non plus lieu de lui accorder une telle indemnité pour l'instance d'appel.

Par contre, il paraît inéquitable de laisser à charge du salarié toutes les sommes, non comprises dans les dépens, exposées pour défendre ses intérêts en appel. Il convient dès lors de lui accorder une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

#### **PAR CES MOTIFS:**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

dit les appels principal et incident non fondés,

confirme le jugement pour autant qu'il a été entrepris,

condamne la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** à payer à **A.)** une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

condamne la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Mathias PONCIN, sur ses affirmations de droit.

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