Assistance judiciaire accordée à A par décision du délégué du bâtonnier à l'assistance judiciaire du 25 novembre 2010

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quinze mai deux mille douze.

Numéro 36458 du rôle

Présents:

Charles NEU, premier conseiller, président,
Ria LUTZ, conseiller,
Brigitte KONZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Josiane GLODEN d'Esch-sur-Alzette du 20 août 2010,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Alexandre CHATEAUX, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) la société à responsabilité limitée B s.à r.l. en faillite, ayant été établie et ayant eu son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions, représentée par son curateur Maître Marguerite RIES,

intimée aux fins du susdit exploit GLODEN,

appelante par incident,

comparant par Maître Marguerite RIES, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit FABER,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 8 décembre 2012.

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

Par requête déposée auprès du tribunal du travail de Luxembourg le 20 avril 2010, la société B SARL (ci-après la société B), actuellement déclarée en état de faillite par jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg du 10 mai 2010, représentée par son curateur, Maître Marguerite RIES, fit convoquer A pour voir valider la mise à pied prononcée le 13 avril 2010 et prononcer la résolution du contrat de travail avec effet à la date de la mise à pied.

Le 27 mai 2004, A avait été engagé par la société B en faillite en qualité de chauffeur de poids lourds international. Le 3 novembre 2008, il avait été désigné délégué suppléant du personnel. Par courrier recommandé du 13 avril 2010, la société B lui avait envoyé sa mise à pied.

A l'appui de sa requête, la société B en faillite avait soutenu que A aurait volé du gazoil à son préjudice. Elle avait relaté qu'à plusieurs reprises, au moment de prendre du gazoil pour son camion avec la carte essence de son employeur, A avait rempli un jerrycan de gazoil destiné à son usage privé. Ces faits se seraient produits notamment le 5 mars 2010, le 12 mars 2010 et le 13 avril 2010.

Pour établir les faits à l'appui de sa demande, l'employeur versa des attestations testimoniales et formula une offre de preuve par témoins.

A s'était rapporté à prudence de justice concernant la régularité de la mise à pied. Il avait soutenu que comme il effectuait un transport à l'étranger pour son employeur, le courrier de mise à pied du 13 avril 2010, réceptionné le 14 avril 2010 par son épouse, ne lui serait parvenu matériellement qu'avec quelques jours de retard, après

que l'employeur l'aurait renvoyé chez lui le 15 avril 2010 en faisant allusion à un courrier qui l'attendait. Il en avait déduit que la mise à pied, censée être immédiate, n'aurait pas eu d'effet, puisqu'il aurait continué à travailler pour l'employeur, de sorte que les paroles de l'employeur du 15 mai 2010 s'analyseraient en un licenciement oral abusif d'un délégué du personnel. Il avait conclu à voir rejeter la demande en résolution et à se voir réintégrer au service de la société B.

Pour ce qui est des faits lui reprochés, A les avait contestés en bloc et avait soutenu, comme il était souvent en route pour son employeur pendant toute une semaine, il avait l'habitude d'emporter deux bidons de 20 litres d'eau potable afin d'être indépendant des aires d'autoroute pour se laver. En fin de semaine, il remettait les bidons dans sa voiture. Lors de certains trajets, il lui serait arrivé de s'arrêter auprès de vignerons pour acheter et faire remplir ses récipients de vin ou de jus de pomme.

Le tribunal du travail avait, par jugement du 15 juillet 2010, dit la demande fondée, partant prononcé la résolution du contrat de travail liant les parties avec effet au 13 avril 2010, jour de la mise à pied, et avait débouté l'employeur de sa demande d'indemnité de procédure.

Pour statuer ainsi, le tribunal avait considéré que le courrier recommandé de mise à pied avait été valablement réceptionné et le salarié en avait eu connaissance avec un jour de retard. Le fait que le salarié se trouvait au moment du passage du facteur à l'étranger, et avait continué à travailler pour l'employeur, ne permettrait pas de déduire que la mise à pied n'avait pas été valable ou que l'employeur y avait renoncé. La société B avait au contraire, dès qu'elle en avait eu la possibilité, renvoyé A chez lui en se référant au courrier de mise à pied. Aucune ambiguïté dans son attitude ne pourrait être reprochée à l'employeur.

Quant au fond, il résulterait des deux attestations testimoniales dont celle de C que ce témoin avait pu constater que le 5 mars 2010, le chauffeur observé, qui s'était avéré être A, avait effectivement rempli un jerrycan pour le mettre dans son camion. Le témoin l'avait suivi jusqu'à l'aéroport où il était parti chercher sa voiture, l'avait mise à côté de son camion, le chauffeur avait ouvert le coffre et avait mis le jerrycan d'essence dans son coffre. Le témoin se serait référé encore à la photo faite avec son téléphone portable. Il avait relaté encore que le 9 avril 2010, sur instruction du représentant de la société B, un certain Monsieur D, il avait attendu le camion TS1818 conduit par A sur le parking de la société Lachs. Il avait pu observer que A sortait un bidon vide de sa voiture pour le remettre à l'intérieur de la remorque, et était reparti avec le camion. Il était revenu par après, avait remis le camion à côté de la voiture, avait ouvert la remorque, en avait sorti un bidon plein d'essence et l'avait mis dans sa voiture. Le témoin E avait attesté que le 12 mars 2010, il avait pu observer à partir du parking de la société Lachs à Liège que le chauffeur A avait pris un bidon de son véhicule pour le mettre dans la cabine du

camion, et était reparti. Peu de temps après, le camion était revenu et s'était garé sur le parking de la société Lachs. A avait ensuite stationné son véhicule privé à côté du camion, avait placé le jerrycan, dont le témoin précisait qu'il était très lourd, dans sa voiture et était reparti. Dans le camion près du tableau de bord se trouvaient les quittances de la station d'essence à Hognoul.

Ces déclarations étaient corroborées par les attestations d'un ancien collègue de travail, F, qui relatait des faits s'étant produits plusieurs années auparavant, à savoir qu'il avait constaté une odeur forte de gazoil dans la voiture privée de A et y avait vu plusieurs jerrycans cachés au moyen d'une couverture, et avait également vu que A avait sorti un jerrycan très lourd de son camion pour le mettre dans sa voiture et le cacher en dessous d'une couverture.

Il résulterait de ces attestations qui n'étaient démenties par aucun élément du dossier, que, contrairement à la version des faits de A, les jerrycans se trouvaient dans la voiture, et non dans le camion, pendant les trajets professionnels et n'étaient transférés, vides, dans le camion, qu'à la fin du trajet en camion pour en être ressortis, pleins, peu après.

Le tribunal en avait déduit que les faits reprochés à A étaient dès lors établis à suffisance par les éléments du dossier, sans qu'il y aurait lieu en outre d'entendre des témoins.

Par exploit de l'huissier de justice Josiane GLODEN de Luxembourg du 20 août 2010, A a relevé régulièrement appel du prédit jugement.

L'appelant demande à voir réformer le jugement, de constater que la procédure en résolution est irrégulière, partant nulle sinon sans effet, sinon non fondée ni justifiée et demande à ce qu'il soit replacé dans la situation qui avait été la sienne sans l'existence de la mise à pied avec toutes les conséquences de droit. Il demande à voir condamner son employeur aux montants plus amplement repris dans son acte d'appel ainsi qu'à une indemnité de procédure de 500.- € pour la première instance et de 1.500.- € pour l'instance d'appel.

Par ailleurs, A estime que les faits lui reprochés ne seraient pas suffisamment précis et seraient formellement contestés. Le contenu des jerrycans n'aurait pas été vérifié.

L'intimée demande à la Cour, de déclarer la demande de réintégration immédiate fondée sur l'article L.415-11.(3) irrecevable pour ne pas avoir été introduite dans les formes et délais de la loi et quant au fond, de confirmer le jugement de première instance et notamment la résolution du contrat de travail avec effet au 13 avril 2010. L'intimée formule une offre de preuve par témoins. Pour autant que la Cour ne suivrait pas ses conclusions, la juridiction saisie ne pourrait que prononcer la

réintégration et non pas des condamnations financières, de sorte que la demande afférente de l'appelant serait à rejeter.

La société B SARL interjette appel incident contre le jugement en ce qu'il l'a débouté de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et elle demande par réformation une indemnité de 1.500.- € pour la première instance et du même montant pour l'instance d'appel.

L'appelant demande de rejeter l'appel incident pour n'être ni fondé ni justifié sinon de réduire la demande à de plus justes proportions. Il fait encore valoir qu'il bénéficie de l'assistance judiciaire par décision du 11 novembre 2010 étendue à l'instance d'appel par décision du 25 novembre 2010.

Il formule une offre de preuve par l'audition de témoins.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande acte qu'il n'a à l'heure actuelle pas de revendication à formuler et demande de déclarer l'arrêt à intervenir commun à L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Le 28 novembre 2011, Maître Marguerite RIES déclare reprendre l'instance en sa qualité de curateur de la faillite de la société B SARL, déclarée en état de faillite par jugement du 20 mai 2010, et demande acte qu'elle se rapporte aux conclusions antérieurement prises et demande la confirmation pure et simple du jugement de première instance.

L'appel principal

La régularité de la mise à pied

a) la forme de la mise à pied

L'appelant demande à voir réformer le jugement, et critique la procédure de mise à pied avec effet immédiat, au motif que le courrier du 13 avril 2010 aurait été réceptionné par son épouse le 14 avril 2010, alors qu'il était en train de travailler à bord de son poids lourd à l'étranger. Il n'aurait donc pas été averti de la mise à pied, mais aurait continué à travailler avec le consentement de l'employeur, de sorte que la mise à pied n'aurait pas mis fin au contrat de travail. Ce ne serait que suite à un appel de l'employeur en date du 15 avril 2010, qu'il aurait été renvoyé à son domicile. Pendant le trajet de retour il restait donc au service de son employeur. La mise à pied ne serait pas celle immédiate prévue à l'article L.415-11.(2) du Code du travail et il demande par application de cet article (3) la réintégration immédiate.

Aux termes de l'article L.415-11.(1) du code du travail « *Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des différentes délégations du personnel…ne peuvent être licenciés, le licenciement notifié par l'employeur à un de ces délégués ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable sont nuls et de nuls effets*. » le paragraphe (2) précisant toutefois « *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 la demande en résolution du contrat de travail.* »

Le texte de l'article L.415-11.(2) du code du travail est muet sur la nature orale ou écrite de la mise à pied et sur une éventuelle sanction en cas de non-respect de l'une ou l'autre de ces prescriptions. Or, il n'y a pas de nullité sans texte, ni de sanction sans griefs.

De l'absence de formalisme légale pour une mise à pied, du caractère immédiat de la mise à pied due à la faute grave commise par le salarié-délégué nécessitant une mesure urgente découle partant également l'absence d'un écrit obligatoire pour prononcer la mise à pied.

La réception de la mise à pied par le destinataire ne constitue, par ailleurs, pas une condition de validité de la mise à pied, mais a pour seul effet de faire courir des délais s'il y a lieu.

En l'espèce l'employeur a envoyé une mise à pied écrite en date du 13 avril 2010 au salarié, courrier réceptionné par l'épouse de l'appelant, suivi d'un appel téléphonique de l'employeur informant A de l'envoi de ce courrier et l'invitant de ne plus se présenter à son poste, l'employeur a ensuite confirmé cette mise a pied en déposant une demande en résolution judiciaire du contrat de travail. Le salarié ne s'est pour le surplus pas mépris sur les intentions de son employeur, puisqu'il ne s'est plus présenté à son poste.

Le fait que le salarié ait continué à travailler après l'envoi de la mise à pied jusqu'au moment où elle a été réitérée oralement, est sans conséquence et n'enlève rien à la validité de cette procédure. Il peut être déduit du terme de « prononcer » utilisé par le législateur dans l'article précité, qu'une une action orale ou écrite de la part de l'employeur est valable, ce d'autant plus qu'en fait la loi et la jurisprudence sont unanimes pour reconnaître que cette mise à pied n'est soumise à aucun formalisme.

Au vu de ce qui précède, contrairement à l'argumentation de A en appel, cette procédure n'a pas mis fin à son contrat de travail, mais constitue une mesure provisoire, immédiate et autorisée par la loi, en l'occurrence une suspension provisoire des obligations respectives de l'employeur et du salarié-délégué, qui a

été prise par son employeur en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail.

Il suit des considérations qui précèdent que l'employeur a agi conformément à l'article L-415-11.(2) du code du travail et régulièrement mis à pied son salarié délégué.

Les moyens ne sont partant pas fondés et le jugement entrepris est partant à confirmer à cet égard.

b) La demande en réintégration

A demande par application de l'article L.415-11, paragraphe 3 la réintégration immédiate.

L'intimée demande de déclarer cette demande de réintégration immédiate fondée sur l'article L.415-11.(3) irrecevable pour ne pas avoir été introduite dans les formes et délais de la loi.

L'article L.415-11, paragraphe 3, du Code du travail, prévoit un recours susceptible, d'être exercé en cas de mise à pied ou de licenciement irrégulier par un salarié bénéficiant en sa qualité de délégué du personnel, à l'égalité ou à la sécurité, d'une protection spéciale contre le licenciement, qui est porté devant le président de la juridiction de travail et, en appel, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel, à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Les décisions rendues le sont « *en attendant la solution définitive du litige* ». Elles présentent donc un caractère provisoire.

La Cour constate que, d'une part, A n'a pas fait l'objet d'un licenciement irrégulier non accompagné d'une mise à pied intervenue dans les conditions de l'article L.415-11, paragraphe 2 précité, d'autre part il n'a pas introduit sa demande de réintégration selon les formalités et le délai prescrits par de l'article L.415-11, paragraphe 3 devant le président de la juridiction compétente pour statuer sur une telle demande.

Pour le surplus, au stade actuel de la procédure, la Cour devra auparavant, le cas échéant, par réformation de la décision entreprise, refuser de faire droit à la demande en résolution du contrat de travail de l'employeur, afin que la mise à pied soit annulée et ses effets supprimés de plein droit par application de l'article 415-11.(2) alinéa 2.

Il s'en suit que cette demande en réintégration est irrecevable.

Au fond

A estime que les faits lui reprochés seraient formellement contestés. Le contenu des jerrycans n'aurait pas été vérifié.

Les juges en première instance se seraient, à tort, basés sur les attestations testimoniales versées par l'employeur, émis par des témoins, qu'il ne connaîtrait pas et qui auraient été chargés par l'employeur de le suivre, sans que le tribunal ait fait droit à sa demande d'entendre des témoins. Cette procédure violerait le principe de l'égalité des armes. L'audition des témoins aurait en effet permis de vérifier, si ce moyen de preuve employé par l'intimée était licite et si l'employeur pouvait le faire suivre par des tiers à son insu, pour motiver la mise à pied et se prévaloir des attestations en justice. Pour le surplus, ces attestations contiendraient des suppositions, ratures et contradictions, notamment quant à l'immatriculation du camion. A demande partant l'audition de témoins sur base d'une offre de preuve.

Par ailleurs il conteste la réalité des motifs, qui n'auraient pas été prouvés par l'employeur, de sorte qu'il y aurait lieu de rejeter la demande de la société B SARL et de le réintégrer.

L'intimée demande, quant au fond, de confirmer le jugement de première instance et notamment la résolution du contrat de travail avec effet au 13 avril 2010 et soutient que les faits seraient non seulement avérés par les attestations testimoniales versées en cause, mais également suffisamment graves pour justifier la résolution du contrat de travail. Le moyen de l'appelant tiré du caractère illégal des preuves serait à rejeter pour ne pas être pertinent.

Pour autant que de besoin l'intimée formule l'offre de preuve par témoins.

a) la précision et la gravité des motifs

En l'absence de toute disposition légale relative à la notification des motifs de la mise à pied, il suffit que l'employeur communique les motifs de la mise à pied lors des débats devant le tribunal du travail sur la demande de résolution du contrat de travail, en ce sens qu'à la condition que sa requête contienne « l'exposé sommaire des moyens » requis par les dispositions afférentes du nouveau code de procédure civile ; il peut être admis à y apporter toutes précisions complémentaires en cours d'instance.

La mise à pied d'un employé, membre de la délégation du personnel, en cas de faute grave, telle que prévue par cet article, ne constitue pas un licenciement ou une résiliation du contrat de travail opérée par l'employeur, mais une mesure provisoire,

immédiate et autorisée par la loi, une suspension provisoire des obligations respectives de l'employeur et du salarié-délégué, qui est prise par un employeur en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail.

Il suit de ces considérations que la mise à pied ne doit pas être motivée dans une lettre de mise à pied ; il suffit que cette dernière soit précisée dans la requête déposée en vue d'obtenir la résolution du contrat de travail ; une telle mise à pied peut également être prononcée en cas de maladie du salarié délégué.

Le délégué n'en est pas moins parfaitement protégé par la loi, puisque son licenciement est interdit, que l'employeur doit demander la résolution judiciaire de son contrat de travail - et ce seulement pour faute grave - et qu'au cours de cette procédure les droits de défense du délégué sont saufs, dès lors qu'en tant que défendeur il peut se borner à contester les griefs lui reprochés lors des débats devant la juridiction du travail, qu'il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de leur réalité et de leur gravité et qu'il appartient à la juridiction d'apprécier sur base de ces éléments fournis par l'employeur le bien-fondé de la demande en résiliation du contrat de travail.

Les fautes commises doivent revêtir une gravité certaine de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la continuation des relations de travail.

Si l'article L.415-11.(2) du code du travail ne renvoie pas expressément à l'article L.124-10 du code du travail et ne donne pas de définition de la notion de faute grave, il n'y a cependant pas de différence à faire entre la faute grave du salarié et celle du salarié-délégué protégé, la faute d'un délégué ne devant être ni plus ni moins lourde que celle d'un collègue qui n'a pas cette qualité.

D'un autre côté le délégué doit pouvoir invoquer les mêmes garanties inscrites à l'article L.124-10. du code du travail et plus particulièrement celle énoncée au paragraphe (6) qui oblige celui qui se prévaut d'une faute grave de l'invoquer dans le mois où il en a eu connaissance, les fautes commises antérieurement à ce délai pouvant uniquement être invoquées à l'appui des nouvelles fautes commises ou découvertes dans le mois précédant la mise à pied.

Ces conditions sont remplies en l'espèce, les motifs invoqués dans le courrier de mise à pied joint à la requête en résolution et offerts en preuve par l'employeur sont précis. Les critiques de A à cet égard ne sont pas fondées.

b) la preuve des motifs

A soulève des critiques à l'égard de l'administration de la preuve pour la première fois en instance d'appel et se prévaut d'une violation de ses droits de la défense et du principe de l'égalité.

Il incombe à l'employeur de prouver les motifs invoqués par lui à l'appui de sa demande. S'agissant de faits répréhensibles reprochés au salarié, la preuve par tous moyens, dont enquête et indices, étant sous-entendu que ces derniers ne doivent pas avoir été réunis par des moyens d'investigation illicites et déloyaux, est admissible.

A ne conteste pas avoir eu à sa disposition des cartes d'essence, de même que les autres salariés de la société, de sorte qu'il devait être conscient et accepter que son employeur procède périodiquement à un contrôle de sa consommation d'essence afin de parer à d'éventuels abus.

D'ailleurs l'appelant a, quoiqu'ayant de par la description détaillée des faits par l'employeur contenue déjà dans la lettre de mise à pied, jointe à la requête en résolution, et réitéré dans l'offre de preuve ainsi que contenus dans les attestations versées en première instance, été nécessairement en mesure de soulever ces critiques, dès le début de la procédure et non seulement lors des débats en appel. Il n'en est en effet pas question dans le cadre des débats ayant précédé le jugement du 15 juillet 2010.

Indépendamment de la considération, que les moyens de l'appelant en question ont été invoqués tardivement, il y a lieu d'observer que l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail. Ceci se justifie, a fortiori dans la présente espèce, où il n'y a pas eu de surveillance de principe continue des salariés, mais où l'employeur ayant de sérieux doutes quant à la probité de son salarié, l'a contrôlé, par une mesure d'investigation ponctuelle et exceptionnelle.

Il ne faut dès lors pas examiner, voire décider pour toiser le présent litige opposant l'appelant à son employeur, si la société B SARL, en raison de ses soupçons quant à une éventuelle fraude et en faisant suivre A à violé des prescriptions quant à l'administration de la preuve, qui est libre.

Au vu de ce qui précède le moyen d'investigation de l'employeur n'est pas critiquable.

Le tribunal du travail avait dans le jugement entrepris admis l'employeur à établir ses griefs par les attestations versées et a rejeté l'offre de preuve formulée en première instance sur base des considérations suivantes :
« qu'il résulte de ces attestations qui ne sont démenties par aucun élément du dossier, que, contrairement à la version des faits de A, les jerrycans se trouvaient

dans la voiture, et non dans le camion, pendant les trajets professionnels et n'étaient transférés, vides, dans le camion, qu'à la fin du trajet en camion pour en être ressortis, pleins, peu après.
Les faits reprochés à A sont dès lors établis à suffisance par les éléments du dossier, sans qu'il y ait lieu en outre d'entendre des témoins.
L'utilisation frauduleuse répétée de la carte essence de l'employeur à des fins privées, constitue une faute évidente, dont la gravité est accrue par la circonstance qu'elle est le fait d'un délégué du personnel, censé donner l'exemple.

En ce que cette faute a causé non seulement un préjudice matériel à l'employeur, mais encore est de nature à enlever toute confiance en les agissements du salarié, ce comportement justifie la résolution du contrat avec effet immédiat. »

Une éventuelle irrégularité commise par la société au niveau du principe de l'égalité n'a en l'espèce ni compromis le droit à un procès équitable, ni entaché la fiabilité du moyen de preuve, en l'occurrence les attestations ont été contradictoirement débattues entre parties, l'appelant n'ayant d'ailleurs à aucun moment de la procédure conclu à voir écarter des débats les attestations testimoniales versées respectivement aurait pu produire des attestations pour contredire celles de l'intimée.

Compte tenu de ce qu'un contrôle de l'essence et des consignes données par l'employeur constitue le corollaire des avantages résultant pour le salarié de mise à sa disposition d'une carte d'essence en ce qu'il a pour but d'éviter des abus, l'utilisation occasionnelle de témoins 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.

Cependant, les attestations testimoniales, sur lesquelles se sont fondées les juges de première instance sont très vagues quant aux circonstances de temps exactes des faits constatés et ne suffisent dès lors pas pour toiser définitivement le présent litige.

C'est dès lors à tort, que le tribunal du travail s'est basé uniquement sur les attestations versées pour apprécier le bien-fondé des motifs de la mise à pied et admettre la demande en résolution du contrat.

Pour cette raison, il y a partant lieu, avant tout progrès en cause, d'admettre l'offre de preuve par témoins formulée par l'intimée.

L'appelant pourra toujours faire valoir sa version des faits lors de la contre-enquête qui est de droit.

Il y a lieu dès lors lieu de procéder avant tout progrès en cause aux mesures d'instructions ordonnées et de réserver toutes les autres demandes.

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,

Reçoit les appels en la forme,

Avant tout progrès en cause :

Admet la société B SARL en faillite, représentée par son curateur Maître Marguerite RIES, à prouver par les témoins :

1) C, demeurant à B-(…),
2) E, demeurant à (…),
3) F, demeurant à L-(…),
4) G, demeurant à B-(…),

les faits suivants :

« Un peu plus d'un mois avant la mise à pied de A , un collègue de travail de ce dernier avait informé l'employeur de ce qu'il avait pu constater que A avait pris du gasoil dans un jerrican pour un usage personnel, ensemble avec le plein du camion de la société ;
Que ne pouvant pas se contenter des déclarations d'un seul salarié, l'employeur a voulu alors vérifier ses dires, de sorte qu'en date du 5 mars 2010, il a demandé à l'un de ses clients, M. C, de vérifier s'il était vrai que A utilisait du gazoil acheté avec la carte de l'entreprise à des fins personnelles ;
Qu'effectivement, le 5 mars 2010, M. C a pu constater que A , après avoir fait le plein du camion, il avait rempli un jerricane de gazoil qu'il avait remis dans son camion ;
Que le témoin a encore précisé l'avoir suivi jusqu'à l'aéroport de Liège-Bierset où était garé son véhicule personnel ;
Qu'à ce moment-là, M. C a pu constater que le salarié avait pris le soin de garer son véhicule personnel qui se trouvait sur ledit parking à côté du camion de

l'entreprise, duquel il avait sorti le jerricane de 20 litres en prenant le soin de le placer par la suite dans le coffre de son véhicule ;
Qu'en date du 12 mars 2010, M. E a pu constater quant à lui qu'en revenant de Bruxelles, A s'était arrêté avec ea camion de la société sur le parking de la société LAUCHS (aéroport Liège-Birset) ;
Qu'à cet endroit il a sorti un jerricane de sa voiture pour le remettre dans la cabine du camion ;
Que M. E a pu constater qu'un peu plus tard, le camion conduit par le salarié A immatriculé sous le numéro TS1919 est revenu et s'est garé sur le parking de la société LACHS. A s'est alors rendu à l'arrière du parking, derrière la clôture où était garé son véhicule. Il a ensuite garé son véhicule à côté du camion et il a sorti un jerricane très lourd du camion, qu'il a posé dans sa voiture ;
Que M. E a pu constater encore que A est alors reparti avec son véhicule et que le jerricane rempli de carburant et que dans l'habitacle de son camion se trouvait encore la facture du carburant de la station d'essence de Hognoul.
Que ces faits ayant été constatés par M. E le vendredi 12 mars 2010 en fin de journée, ont été rapportés à l'employeur le lundi 15 mars 2010 ;
Attendu enfin que le lundi 12 avril 2010, l'employeur a encore constaté que le 9 avril 2010, malgré le fait que A était passé par le Grand-Duché de Luxembourg avec un réservoir vide à ¾ et malgré le fait qu'il avait bien précisé à chacun des salariés de faire le plein à Luxembourg, où le gazoil était bien moins cher, si leur trajet le leur permettait, il est parti du Grand-Duché de Luxembourg–Martelange sans faire le plein ce qui représentait un surcout au détriment de l'employeur ;
Que le même jour, A a fait un transport de Maastricht à Liège. Que M. C a alors constaté que de retour de Liège, A s'est arrêté un instant sur le parking de l'aéroport de Liège Bierset, ce qui représentait un trajet inutile, voir même un détour, alors qu'il était déjà passé avec le camion devant la station essence. Qu'il a pris encore une fois un jerricane vide de son véhicule et est reparti alors avec le camion de la société à la station d'essence de Hognoul pour faire le plein du camion et en même temps se servir à des fins personnelles avec l'argent de son employeur ;
Qu'en effet, en revenant sur le parking habituel M. C a constaté encore que A sortait du camion son bidon plein de carburant qu'il remettait dans son véhicule personnel. »

fixe jour et heure pour l'enquête **au jeudi, 20 septembre 2012 à 9.00 heures,**

fixe jour et heure pour la **contre-enquête au mercredi, 17 octobre 2012 à 9.00 heures,**

chaque fois en la chambre du conseil dans la salle des enquêtes n° CR.4.28, 4e étage, en les locaux de la Cour Supérieure de Justice à Luxembourg, Cité Judiciaire, Bâtiment CR, Plateau du St. Esprit,

dit que A devra déposer **au plus tard le 28 septembre 2012** au greffe de la Cour les noms, prénoms et demeures des témoins qu'elle entend faire entendre lors de la contre-enquête,

contre-preuve réservée,

commet à ces devoirs d'instruction Madame le conseiller Brigitte KONZ,

déclare commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG l'arrêt à intervenir,

réserve les frais.