Arrêt N° 76/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-six avril deux mille dix-huit.

Numéro 44671 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 16 mars 2017,

comparant par Maître Catherine HORNUNG, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

A, demeurant à F-(…),

intimé aux fins du susdit exploit GALLÉ,

comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 13 mars 2018.

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

A au service de la société responsabilité limitée S1 suivant contrat à durée indéterminée du 18 mars 2011 en tant que chauffeur poids lourds, a été licencié avec effet immédiat par lettre recommandée du 8 décembre 2014 pour avoir commis les lundi 1er et jeudi 4 décembre 2014 ainsi que les 3 et 17 novembre 2014 des détours avec le camion de l'employeur pour se rendre à son domicile et pour avoir volé du gasoil, alors que du 1er au 5 décembre 2014, une surconsommation de 7,96 litres/100 kilomètres par rapport à l'ordinateur a pu être constatée.

Par requête du 8 décembre 2015, A a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour l'entendre condamner à lui payer, du chef de son licenciement qu'il qualifia d'abusif, la somme totale de 29.885,14 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis et d'indemnisation des préjudices moral et matériel subis. Il réclama encore une indemnité de procédure de 1.000 euros.

A l'audience des plaidoiries, il augmenta sa demande du chef d'indemnité compensatoire de préavis et réduisit sa demande du chef de préjudice matériel.

Il contesta tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

Il admit s'être rendu à son domicile en date du 1er décembre 2014 avec le camion de l'employeur, mais fit valoir qu'il avait obtenu l'accord préalable de ce dernier.

En ce qui concerne le détour du 4 décembre 2014, A expliqua avoir obtenu l'accord de l'affréteur et se prévalut à cet égard d'une attestation testimoniale suivant laquelle les chauffeurs de la société à responsabilité limitée S1 devaient « *se mettre à la disposition des affréteurs et sous leurs directives* ».

Il contesta, par ailleurs, s'être rendu coupable d'un vol de gasoil pendant la période du 1er au 5 décembre 2014.

La société S1 conclut au caractère justifié du licenciement.

Elle exposa que la dégradation de la relation entre parties remonte à une réunion du 1er septembre 2014 à l'occasion de laquelle elle avait annoncé à son personnel le

transfert de son dépôt de camions de la X vers (…) en Y, impliquant pour certains chauffeurs et notamment pour le requérant des trajets plus importants pour se rendre à leur lieu de travail.

A partir de ce moment et nonobstant l'existence d'une note de service du 13 décembre 2013, et rappelée lors de la réunion du 1er septembre 2014, certains chauffeurs, dont le requérant, auraient pris l'habitude de rentrer à leur domicile avec les camions afin de limiter leurs propres frais de déplacement.

Ainsi, il se serait avéré sur base des données du GPS du camion immatriculé « x » mis à sa disposition qu'A se serait rendu à son domicile tant le lundi 3 novembre 2014 et le jeudi 17 novembre 2014, que le lundi 1er décembre 2014 et le jeudi 4 décembre 2014.

La société S1 contesta avoir donné son accord à ces détours, tout comme elle contesta un accord de la part de l'affréteur, l'attestation testimoniale versée par A étant muette à ce sujet. Elle considéra que cette attestation était d'ores et déjà contredite par la note de service du 13 décembre 2013 aux termes de laquelle seul l'employeur est susceptible d'accorder les autorisations afférentes.

La société S1 expliqua finalement que certains chauffeurs, dont le requérant, auraient profité de la présence du camion à leur domicile pour procéder, au préjudice de l'employeur, à un vol de gasoil par siphonage.

A l'appui de son argumentation, elle versa des fiches de gasoil, différents extraits du GPS et de l'ordinateur de bord « Fleetboard » ainsi que des attestations testimoniales et estima avoir prouvé que cette surconsommation est due au comportement frauduleux de son ancien salarié.

A titre subsidiaire, elle formula une offre de preuve par la voie testimoniale tendant à établir sa version des faits.

Par jugement du 6 février 2017, le tribunal du travail a

- déclaré le licenciement du 8 décembre 2014 abusif ;
- dit la demande de A relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée à concurrence du montant de 4.885,14 euros ;
- dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.200 euros ;
- partant, condamné la société à responsabilité limitée S1 à payer à A la somme de 6.085,14 euros, avec les intérêts légaux à partir du 8 décembre 2015, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- dit la demande d'A relative au préjudice matériel non fondée ;

- condamné la société à responsabilité limitée S1 à payer à A une indemnité de procédure de 700 euros ;
- déclaré non fondée la demande de la société S1 sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a considéré que le reproche tiré d'un prétendu détour en date des 3 et 17 novembre 2014 n'était pas suffisamment précis et que les faits des 1er et 4 décembre 2014, bien que précis, n'étaient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement. En ce qui concerne le fait relatif au vol de gasoil, le tribunal releva que la simple différence entre les indications contenues sur les fiches de gasoil et l'ordinateur de bord n'étaient pas de nature à prouver la réalité de l'infraction reprochée au salarié, faute également par l'employeur d'avoir invoqué des faits concrets susceptibles de confirmer que les différences invoquées trouvent leur origine dans des manœuvres frauduleuses de la part du chauffeur.

En ce qui concerne le préjudice matériel, le tribunal fixa la période de référence à quatre mois, compte tenu du fait qu'A, qui avait retrouvé un travail à partir du 5 janvier 2015, l'avait de nouveau perdu le 30 mars 2015, soit après l'expiration de la période d'essai et sans fournir d'explications quant aux circonstances de cette résiliation. Le tribunal constata pour le surplus que les sommes touchées pour cette période (indemnité compensatoire de préavis et salaires) dépassaient les salaires perdus auprès de son ancien employeur. Il évalua le préjudice moral à 1.200 euros.

Par exploit d'huissier du 16 mars 2017, la société S1 a régulièrement relevé appel de ce jugement.

L'appelante conclut, par réformation, à voir dire le licenciement avec effet immédiat du 8 décembre 2014 régulier, partant à voir dire non fondées les demandes d'A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en réparation du préjudice moral. Elle demande encore à s'entendre décharger de la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure à A et demande de son côté une indemnité de procédure de 1.000 euros.

A interjette appel incident en ce que le tribunal du travail n'a pas retenu l'imprécision des motifs du licenciement en rapport avec les faits des 1er et 4 décembre 2014 et en rapport avec le vol du gasoil lui reprochés.

Il interjette également appel incident en ce qu'il a été débouté de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel tendant au paiement d'un montant brut de 7.769,76 euros et demande à voir fixer la période de référence à treize mois. Il conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

- **Quant au bien-fondé du licenciement :**

La Cour constate que la société S1 n'a pas critiqué l'appréciation des premiers juges en ce qu'ils ont retenu que le motif tiré d'un détour en date des 3 et 17 novembre 2014 n'était pas énoncé avec la précision suffisante, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y revenir.

Quant aux détours des 1er et 4 décembre 2014 :

A l'appui de son appel, la société S1 fait valoir qu'A a, à deux reprises les 1er et 4 décembre 2014, inobservé les instructions contenues dans la note de service du 13 décembre 2013 ; que ces instructions avaient été portées à la connaissance des salariés contre signature à la même date, et qu'elles avaient encore été rappelées aux salariés par B lors d'une réunion au sein de la société le 1er septembre 2014.
Malgré ces instructions formelles, A se serait rendu à son domicile les 1er et 4 décembre 2014, en faisant état d'un prétendu accord obtenu de la part de son employeur, respectivement de l'affréteur.
Elle conteste avoir donné un tel accord à A et dit que l'affréteur n'avait certainement aucun accord à donner à ce dernier.
Elle formule, en ordre subsidiaire, une offre de preuve par témoins tendant à établir la réalité des détours reprochés à A.

A, de son côté, réitère son moyen tiré de l'imprécision du prédit motif du licenciement en faisant valoir que la lettre de licenciement n'indique pas qu'il était interdit aux chauffeurs poids lourds de faire des détours par leur domicile. En outre, les documents fournis en cause seraient unilatéraux, que la note de service remise par l'employeur ne porterait pas la signature du concluant et n'indiquerait pas la nature de la sanction encourue en cas de détour supposé des camions par les chauffeurs vers leur domicile privé. L'offre de preuve formulée par l'employeur serait également à rejeter pour n'être ni pertinente, ni concluante.

La Cour relève d'abord que les faits décrits dans la lettre de licenciement en relation avec les détours reprochés des 1er et 4 décembre 2014 à A sont suffisamment précis, même si l'employeur a omis de spécifier que son accord était requis sur base d'une note de service du 13 décembre 2013. Ainsi que l'ont relevé à bon escient les premiers juges, il n'appartient « de toute façon » pas à un salarié de faire des détours injustifiés sans l'accord préalable de son employeur.

La Cour constate en effet que l'employeur a détaillé suffisamment pour les deux jours en question, les lieux de départ respectivement de livraison ainsi que le

nombre de kilomètres parcourus lors de ces détours, de façon à permettre au salarié d'apprécier le bien-fondé des faits lui reprochés, de sorte qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a retenu que ces motifs étaient suffisamment précis.

C'est également à bon droit que les premiers juges ont retenu que, même à supposer que lesdits déplacements n'étaient pas autorisés et qu'ils comportaient bien les détours reprochés par l'employeur, ils ne sauraient cependant, en tant que faits uniques et isolés, justifier le licenciement d'un salarié disposant d'une ancienneté de services de trois ans et demi et contre lequel aucun avertissement antérieur n'a été invoqué. En effet, même si les deux détours effectués par A ne respectaient pas les instructions contenues dans une note service qui porte la signature du salarié du 13 décembre 2013 et qui avaient encore été rappelées lors d'une réunion de service du 1er septembre 2014, il n'en demeure pas moins que ces faits ne sauraient être considérés comme constituant une indiscipline grave dans le chef du salarié autorisant son renvoi immédiat.

Il suit des considérations qui précèdent et sans qu'il n'y ait lieu de procéder à une mesure d'instruction supplémentaire, qu'il y a lieu de confirmer sur ce point le jugement entrepris.

Quant au vol de gasoil :

A l'appui de son appel, la société S1 fait valoir qu'il s'est avéré, après vérification des données de l'ordinateur de bord du véhicule conduit par A, que les quantités de carburant indiquées sur sa fiche du mois de décembre 2015 n'étaient pas compatibles avec les données du prédit ordinateur ; que les différences relevées entre les informations transmises par A et les données certaines de l'ordinateur de bord du véhicule ont été constatées les mêmes jours pendant lesquels A a fait un détour avec le camion de la société à son domicile au lieu de se rendre directement à la destination de livraison ; que le but de ces détours était de vider le réservoir du camion à son domicile, après l'avoir dûment rempli de gasoil aux frais de son employeur ; que par ailleurs A s'était vanté auprès d'autres chauffeurs de la société S1 de voler du gasoil.

Soutenant encore qu'elle a déposé le 2 octobre 2017, une plainte avec constitution de partie civile auprès du juge d'instruction de Luxembourg contre A du chef d'infraction de vol domestique sur base de l'article 464 du Code pénal, la société S1 demande actuellement à la Cour de surseoir à statuer en attendant l'issue la prédite procédure pénale en cours.

A s'oppose à la demande en surséance et demande à voir appliquer les règles issues du droit de travail en ce qui concerne la précision, la réalité et le gravité du motif relatif au vol de gasoil.

Il fait grief aux premiers juges d'avoir considéré que ce point de la lettre de motivation était suffisamment précis, alors que l'employeur n'indique aucune soustraction de gasoil à son préjudice et ne fait état que d'une « surconsommation » ; que la lettre de licenciement omet d'indiquer les circonstances de temps et de lieu entourant le prétendu vol de gasoil, qu'elle n'indique pas non plus comment ce vol a eu lieu et quelle est la personne qui aurait constaté ce vol ; que le fait d'indiquer une « surconsommation » pour supputer un vol ne saurait être considéré comme un motif précis et qu'il ne saurait être permis à l'employeur de fournir après l'envoi de la lettre de licenciement de plus amples détails à l'appui du supposé vol ; que l'offre de preuve ne tendrait pas non plus à prouver le fait de siphonage du gasoil du réservoir au domicile du concluant et que l'employeur ne saurait suppléer à sa carence par le dépôt d'une plainte pénale pour établir une faute grave justifiant un licenciement.

La Cour rappelle que l'énoncé de la lettre de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle par les juges des motifs invoqués, mais encore pour permettre au salarié de vérifier leur bien-fondé et de rapporter le casé échéant, la preuve de leur fausseté.

Dans la lettre de licenciement, la société S1 indique sous le point intitulé « vol de gazole », les éléments suivants :

« Sur la période du 1er au 5 décembre, nous constatons une consommation de gazole de 44,46 litres/1000 kilomètres, alors que l'ordinateur du camion, n'affiche que 36,5 litres/100 kilomètres, soit une surconsommation de 7,96 litres/100 kilomètres».

Force est de constater que la lettre de licenciement n'indique pas d'éléments concrets permettant à l'employeur de conclure à une consommation réelle inférieure à la consommation relevée sur les fiches de gasoil remplies par le salarié et que la « surconsommation » ne pouvait s'expliquer que par des manœuvres frauduleuses de ce dernier, aucune indication n'étant fournie quant à son prétendu mode opératoire.

Aucune précision n'est non plus fournie quant aux chiffres sur lesquels l'employeur s'est basé pour opérer une comparaison entre la quantité de gasoil utilisée résultant des fiches remplies par le salarié et les données de l'ordinateur de bord du camion pour les jours en question. Dans ces circonstances, une preuve contraire des faits reprochés à A ne s'avère guère possible.

Il ne saurait être permis à la société S1 de remédier à l'absence de précision originaire de la lettre de licenciement en apportant des précisions supplémentaires dans l'acte d'appel en rapport avec le prétendu mode opératoire reproché au salarié, en l'occurrence d'avoir procédé à un siphonage du gasoil à son domicile, manœuvres qui ne sont par ailleurs pas non plus précisées dans l'offre de preuve en instance d'appel.

Compte tenu du caractère imprécis du prédit motif du licenciement, il n'y a dès lors pas lieu de surseoir à statuer en attendant le résultat de la plainte pénale déposée le 2 octobre 2017 contre A du chef de vol domestique.

Il résulte des développements qui précèdent qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris, en ce que le tribunal de première instance est venu à la conclusion, bien que partiellement pour d'autres motifs, que le licenciement du 8 décembre 2014 était abusif.

- **Quant aux montants** :

Tandis qu'A conclut à la confirmation du jugement entrepris quant au montant alloué à titre d'indemnité compensatoire de préavis, la société S1 conteste le montant réclamé tant dans son principe que dans son montant.

Au vu du caractère abusif du licenciement et des fiches de salaires versées par A, c'est à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a fait droit à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 4.885,14 euros.

A demande à titre d'indemnisation du préjudice matériel subi, le montant brut de 7.769,76 euros calculé sur une période de référence de treize mois en raison du fait qu'il a touché un salaire moindre auprès de son nouvel employeur.

La société S1 conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré cette demande non fondée.

A l'instar des premiers juges, la Cour relève qu'A après avoir retrouvé un travail en France dès le 5 janvier 2015, l'a cependant de nouveau perdu avec effet au 30 mars 2015, soit après l'expiration de la période d'essai. Dans la mesure où A n'a donné aucune explication quant aux circonstances ayant donné lieu à la résiliation de cette relation de travail, c'est à bon escient que la juridiction de première instance a retenu que le préjudice matériel allégué n'était à partir de cette date plus en relation causale avec le licenciement et qu'il a fixé la période de référence à quatre mois. C'est encore à bon droit que le tribunal du travail a retenu que pendant cette période

l'indemnité compensatoire de préavis allouée à A ainsi que le salaire qu'il a touché auprès de son nouvel employeur étaient supérieurs aux salaires qu'il aurait perçu auprès de son ancien employeur et qu'il a partant déclaré cette demande non fondée.

En ce qui concerne le dommage moral contesté par la société S1 dans son principe et dans son montant, c'est également à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a évalué, au vu des circonstances du licenciement, de l'âge de A et de la durée de la relation de travail, le dommage subi à 1.200 euros.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré la demande de la société S1 sur base de l'article 240 non fondée et la demande d'A sur base de l'article 240 fondée pour le montant de 700 euros.

La société S1 succombant dans son appel, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas non plus fondée.

Comme il serait par contre inéquitable de laisser à charge d'A l'entièreté des frais par lui exposés en instance d'appel et non compris dans les dépens, il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 euros.

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 principal et incident ;

les déclare non fondés ;

partant **confirme** le jugement entrepris ;

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l. sur base de l'article 240 du NCPC ;

condamne la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l. à payer à A une indemnité de procédure de 1.000 euros.

condamne la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.