

Peut-on sanctionner un salarié pour avoir détourné des fournitures de bureau ?

Réponse courte

Un salarié peut être sanctionné pour avoir détourné des fournitures de bureau, car ce comportement constitue un manquement à l'obligation de loyauté et de respect du patrimoine de l'employeur. La sanction est possible si l'employeur dispose de preuves du détournement, que le fait est personnellement imputable au salarié et qu'il viole les obligations contractuelles ou le règlement interne.

La sanction doit être proportionnée à la gravité des faits et peut aller d'un avertissement à un licenciement pour faute grave, selon la valeur des fournitures détournées, l'ancienneté du salarié et l'existence d'une éventuelle récidive. L'employeur doit respecter la procédure disciplinaire, notifier la sanction par écrit et garantir le droit du salarié à la défense.

Définition

Le détournement de fournitures de bureau par un salarié consiste en l'appropriation ou l'utilisation à des fins personnelles de biens mobiliers appartenant à l'employeur, sans autorisation expresse de ce dernier. Ce comportement est qualifié de manquement à l'obligation de loyauté et de bonne foi qui incombe à tout salarié en vertu du contrat de travail. Il peut également constituer un vol au sens du Code pénal luxembourgeois lorsque l'intention frauduleuse est établie.

Conditions d'exercice

La sanction disciplinaire d'un salarié pour détournement de fournitures de bureau suppose la réunion de plusieurs conditions. L'employeur doit disposer d'éléments probants attestant le détournement (témoignages, vidéosurveillance licite, inventaire, aveu, etc.). Le fait reproché doit être personnellement imputable au salarié et constituer une violation des obligations contractuelles ou du règlement interne. La sanction doit être proportionnée à la gravité des faits, à la valeur des fournitures détournées, à l'ancienneté du salarié et à l'absence ou non de récidive. L'employeur doit agir dans un délai raisonnable à compter de la découverte des faits, sous peine de forclusion de son droit de sanctionner.

Modalités pratiques

L'employeur peut recourir à l'échelle des sanctions disciplinaires prévues par le règlement interne ou, à défaut, par la pratique de l'entreprise : avertissement écrit, blâme, mise à pied disciplinaire, voire licenciement avec ou sans préavis selon la gravité du manquement. En cas de faute grave (détournement important, récidive, préjudice avéré), le licenciement avec effet immédiat (licenciement pour faute grave) est envisageable, sous réserve du respect de la

procédure prévue à l'article [L.124-10](#) du Code du travail. L'employeur doit notifier la sanction par écrit, en exposant précisément les faits reprochés et en respectant le droit du salarié à la défense. Si le salarié est délégué du personnel, la consultation préalable de la délégation du personnel est obligatoire.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser dans le règlement interne ou une note de service les règles relatives à l'utilisation des fournitures de bureau et les sanctions encourues en cas de détournement. Toute procédure disciplinaire doit être précédée d'une enquête interne permettant de vérifier la matérialité des faits et d'entendre le salarié concerné. L'employeur doit veiller à la confidentialité de la procédure et à la proportionnalité de la sanction. En cas de doute sur la qualification des faits ou la procédure à suivre, il est conseillé de solliciter l'avis d'un conseiller juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois. Le recours à la police ou au parquet peut être envisagé en cas de vol caractérisé.

Cadre juridique

Le fondement juridique de la sanction disciplinaire réside dans l'article [L.121-6](#) du Code du travail, qui impose au salarié une obligation de loyauté et de respect du patrimoine de l'employeur. L'article [L.124-10](#) du Code du travail encadre la procédure de licenciement pour faute grave, notamment l'exigence de notification écrite et motivée. Le Code pénal luxembourgeois (articles 464 et suivants) réprime le vol et l'abus de confiance. La jurisprudence luxembourgeoise admet que le détournement de biens de l'employeur, même de faible valeur, peut justifier une sanction disciplinaire, voire un licenciement pour faute grave, si la confiance est irrémédiablement rompue. Les règles relatives à la protection des données personnelles (Loi du 1er août 2018) s'appliquent en cas de recours à la vidéosurveillance pour établir la preuve du détournement.

La tolérance ponctuelle de l'employeur à l'égard de l'utilisation personnelle de fournitures ne fait pas obstacle à une sanction en cas d'abus manifeste ou de détournement systématique, sous réserve d'une communication claire des règles applicables.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.