Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-trois janvier deux mille quatorze.

Numéro 38037 du rôle

Composition:

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

E n t r e :

la société à responsabilité limitée A 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 Pierre BIEL de Luxembourg du 8 novembre 2011,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Florence HOLZ, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1)B, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit BIEL,

appelant par incident,

comparant par Maître Esbelta DE FREITAS, 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 BIEL,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 26 septembre 2013.

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

B a été engagé par la société à responsabilité limitée A s.à r.l. en qualité de serrurier suivant contrat de travail du 1er août 2005. Le 2 avril 2009, il a été licencié avec un préavis de deux mois prenant cours le 15 avril 2009 et expirant le 15 juin 2009.

Dans sa lettre de motivation du 20 mai 2009, la société A a décrit les nombreuses absences reprochées au salarié, le fait de ne pas avoir jugé nécessaire d'informer l'employeur de son incapacité de travail, respectivement le mercredi 1er avril 2009, de ne pas avoir jugé utile de renseigner son employeur sur son retour le 2 avril 2009 ainsi que les répercussions négatives que ces agissements ont eu sur l'organisation et le développement de l'entreprise. Elle a également reproché à son salarié une mauvaise exécution répétée de ses travaux et a conclu dans les termes suivants :

« Il en résulte que vos nombreuses absences désorganisent l'entreprise du fait qu'un certain nombre de commandes qui correspondent à vos capacités de travail ne peuvent plus être acceptées, que Monsieur C doit travailler dans l'atelier et que donc les travaux de bureau s'accumulent. Vos capacités en tant que serrurier sont limitées à un strict minimum, et votre comportement envers le patron laisse beaucoup à désirer. A plusieurs reprises vous avez dit que vous ne voulez pas terminer « la merde » des autres salariés (...) P.S. Mardi, le 12 mai 2009 vous avez refusé un travail. Du fait qu'il n'y avait pas d'autre travail correspondant à vos capacités vous avez chômé pendant toute la journée dans les vestiaires. Nous sommes d'avis que le refus non justifié de travailler constitue une faute grave et que nous sommes en droit de vous licencier avec effet immédiat. »

Par requête du 31 mars 2010, B a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour l'entendre condamner du chef de son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants indemnitaires plus amplement décrits dans sa requête introductive d'instance.

A l'audience publique du 30 juin 2011, l'ETAT du GRAND-DUCHE de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demanda la condamnation de la partie succombant au litige de lui payer la somme de 1.897,96 euros du chef d'indemnités de chômage avancées à B pendant la période du 16 juin 2009 au 19 juillet 2009 inclus.

Par jugement contradictoire du 29 septembre 2011, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif et fondée la demande de B à concurrence de 4.255,80 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 2.127,90 euros à titre d'indemnité de départ et de 2.000 euros à titre d'indemnisation du préjudice moral. Il a dit fondée la demande de l'ETAT pour le montant de 1.897,96 euros en tant que dirigée contre la société A. Il a condamné la société A au paiement des susdits montants, outre les intérêts légaux et une indemnité de procédure de 750 euros.

Pour statuer comme il l'a fait le tribunal du travail a retenu que les faits reprochés au salarié de ne pas avoir jugé nécessaire d'informer l'employeur de son incapacité de travail, d'avoir mal exécuté son travail sur les chantiers « D » et « E» et d'avoir eu un comportement intolérable à l'égard de son employeur n'étaient pas suffisamment précis et que les motifs tirés de l'insuffisance professionnelle du salarié sur les chantiers « F » et « G » et de son omission de faire parvenir à l'employeur un certificat médical d'incapacité de travail le deuxième jour de son absence avaient été sanctionnés par un avertissement écrit.
En ce qui concerne les faits nouveaux énoncés dans la lettre de motivation, le tribunal a écarté comme n'étant pas sérieux le motif tiré du fait que le demandeur n'aurait pas informé son employeur le 1er avril 2009 qu'il reprendrait le travail le 2 avril 2009 à l'issue de la période d'incapacité de travail, rejeté le motif tiré du refus du travail du 12 mai 2009 comme étant postérieur à la notification du licenciement et considéré que le motif tiré de la désorganisation de l'entreprise en raison d'un nombre croissant d'absences pour cause de maladie n'était pas sérieux, étant donné qu'en 2009, l'employeur s'était trouvé face à une période d'absence unique dont il connaissait l'origine, à savoir un accident survenu à l'occasion de travaux accomplis pour le compte de l'entreprise, ainsi que la nature des blessures du salarié, à savoir une lésion au genou nécessitant une intervention chirurgicale.

Suivant exploit d'huissier du 8 novembre 2011, la société A a régulièrement interjeté appel de ce jugement.

Elle demande par réformation, à entendre dire justifié le licenciement du 2 avril 2009 et à voir débouter B de l'ensemble de ses demandes, partant s'entendre

décharger de toutes les condamnations intervenues à son égard, y compris de celle intervenue au profit de l'ETAT.

Elle demande encore une indemnité de procédure de 1.500 euros.

L'ETAT conclut à la confirmation du jugement entrepris, sinon à la condamnation de l'intimé au paiement du montant de 1.897,96 euros.

L'intimé interjette appel incident quant à ses demandes en indemnisation du chef de dommage moral et matériel et demande la condamnation de la société A de lui payer du chef de dommage moral la somme de 4.000 euros et du chef de dommage matériel la somme de 2.226,62 euros.

Il conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

- **Les absences pour cause de maladie** :

Il se dégage de la lettre de motivation du 20 mai 2009 que la première série de faits reprochés à B a trait à ses absences pour cause de maladie depuis septembre 2005 à avril 2009.

La société A fait grief aux premiers juges d'avoir écarté pour défaut de précision le reproche fait à B de ne pas avoir informé régulièrement son employeur de la durée prévisible de ses absences au motif qu'il n'aurait pas précisé à quelle période de l'arrêt de travail le prétendu défaut d'information se rapportait.

Ce reproche serait pourtant infondé, étant donné que B aurait adopté le même comportement pour chacune des périodes d'incapacités visées dans sa lettre de motivation, mois par mois, année par année, y compris pour celle qui se terminait le 1er avril 2009. Il n'aurait jamais informé son employeur le jour même de son absence de son état d'incapacité de travail ou de la prolongation de la période d'incapacité de travail, le laissant à chaque fois dans l'expectative. A chaque prolongation de l'incapacité de travail du salarié, il y aurait eu quelques jours de latence au cours desquelles elle aurait tout ignoré de la situation de l'intimé. Elle aurait par ailleurs précisé les raisons pour lesquelles l'ignorance dans laquelle elle était laissée a profondément troublé son organisation.

Elle ajoute que l'avertissement qui avait été notifié à B le 4 mars 2009 pour défaut d'information de l'employeur de son état d'incapacité les 3 et 4 mars 2009 serait resté sans effet. Le 24 mars 2009, elle n'aurait de nouveau pas été prévenue de la prolongation de l'état d'incapacité de travail de son salarié. Elle n'aurait pas non

plus été prévenue au terme de deux mois et demi mois d'absence de la reprise de l'activité début avril 2009.

B conclut à la confirmation du jugement en ce qui concerne le défaut d'information se rapportant aux absences pour incapacité de travail et au rejet du fait nouveau invoqué par l'employeur en ce que le 24 mars 2009 il n'aurait pas été prévenu de la prolongation de l'état d'incapacité de travail du salarié.

Dans le cadre du licenciement avec préavis, la précision des motifs est exigée pour permettre au salarié qui s'est vu résilier son contrat de connaître exactement le ou les faits qui justifient le licenciement, pour pouvoir juger ainsi, en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice et pour faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des motifs.

En ce qui concerne d'abord le défaut d'information « régulier » de l'employeur de ses absences au cours des années 2007 à 2009, la Cour est d'avis, à l'instar des premiers juges, que dans sa lettre de motivation l'employeur ne pouvait se limiter à reprocher au salarié un défaut d'information habituel le premier jour de ses absences, sans fournir de plus amples détails sur les jours ou les périodes pendant lesquels il aurait été sans nouvelles de la part de son salarié, ces précisions étant requises afin de permettre au salarié de préparer utilement sa défense et au juge de contrôler le bien-fondé du motif invoqué ainsi que de ses répercussions sur l'organisation de l'entreprise.

Conformément aux conclusions de B, la Cour constate également que le grief tiré du défaut d'information par le salarié de la prolongation de son état d'incapacité de travail le 24 mars 2009 n'a pas fait partie des griefs indiqués par l'employeur dans sa lettre de motivation, de sorte qu'il ne saurait être retenu, à le supposer même établi, comme fait nouveau de nature à faire revivre un fait antérieur du 4 mars 2009 sanctionné par un avertissement du même jour par l'employeur.

En ce qui concerne le motif du licenciement en relation avec le défaut d'information de l'employeur du 1er avril 2009 que le salarié reprendrait le travail le lendemain, la société A reproche au tribunal d'avoir écarté ce moyen comme n'étant pas sérieux, nonobstant le fait que le salarié était absent de manière quasi continue depuis le 16 janvier 2009 en vertu de 7 certificats médicaux. De la sorte, elle aurait ignoré si le 2 avril 2009, B serait de retour à son poste de travail. Ce dernier aurait pu la prévenir de la fin de son incapacité de travail afin de lui permettre de s'organiser et d'accepter certains chantiers qui, faute de personnel, auraient été refusés.

Or, c'est à bon escient que le tribunal a écarté ce grief comme n'étant pas sérieux au motif que la société A était, au vu du certificat médical du 24 mars 2009, informée

de la nouvelle durée prévisible d'incapacité de travail de son salarié, de sorte qu'elle aurait pu inclure B dans son programme de la semaine.

La société A reproche encore au tribunal du travail d'avoir écarté le motif tiré de l'absentéisme régulier de son salarié en se basant sur la seule période d'absence de l'année 2009. Elle aurait précisément fourni les raisons pour lesquelles les nombreux jours d'absence du salarié étaient constitutifs d'une faute sérieuse. En outre, la désorganisation régulièrement provoquée dans l'entreprise liée au nombre et au caractère répété et fractionné des absences aurait été aggravée par le fait que, sauf à envoyer ses certificats médicaux, le salarié ne l'aurait jamais contactée pour la tenir informée de l'évolution de son état de santé, de sorte qu'elle n'était pas en mesure d'anticiper l'organisation des équipes et la gestion des chantiers.

Elle n'aurait pas non plus pu compter sur la collaboration régulière et efficace de B. Même s'il était présent, son attitude au travail n'aurait fait qu'aggraver la situation en raison du travail mal réalisé et de sa mauvaise volonté manifeste à exécuter sa tâche. Il y aurait dès lors lieu de retenir que les faits nouveaux invoqués sont de nature à faire revivre les faits antérieurs déjà sanctionnés par avertissement.

Or, il a été retenu ci-avant qu'en l'espèce aucun comportement fautif ne saurait être retenu dans le chef de B en relation avec son obligation d'information de l'employeur quant à ses absences pour cause de maladie, leur prolongation, respectivement leur durée prévisible.

S'il n'est pas contestable que de plus amples renseignements de la part du salarié sur son état de santé, sur la durée totale envisageable de son absence respectivement sur la date probable de la reprise du travail auraient facilité la tâche de l'employeur dans l'organisation hebdomadaire des travaux, il n'en demeure pas moins que le salarié, ne saurait être soumis à des obligations d'information de l'employeur plus contraignantes que celles prévues par la loi.

Dès lors la seule constatation que B était absent pendant trois jours ouvrables en 2005, 17,5 jours ouvrables en 2007, 40 jours ouvrables en 2008 et 49 jours ouvrables du 1er janvier 2009 au 2 avril 2009 à la suite d'un accident de travail qui finalement n'a pas été pris en charge par l'Association d'Assurance Accidents, ne saurait justifier un licenciement pour « absentéisme régulier » de la part du salarié.

En effet, si pour une société de petite taille l'absence d'une personne au travail est plus difficile à assumer par l'employeur que dans une structure plus grande, il n'en demeure pas moins que la société A était au courant de la cause de l'incapacité de travail de son salarié à partir du 16 janvier 2009, jour de son accident au lieu de son travail et de la nature de la lésion ayant nécessité une intervention chirurgicale, même si elle était d'avis que le salarié faisait valoir l'existence d'une douleur

ancienne au genou pour provoquer une prise en charge de l'AAA et prolonger son état d'incapacité de travail pendant deux mois et demi.
Elle connaissait par ailleurs les problèmes qui se sont manifestés au cours de la procédure tendant à la prise en charge du prétendu accident de travail par l'AAA, étant donné que par sa lettre du 29 mars 2009 elle a fourni à cet organisme des renseignements sur « la description du faux mouvement » allégué par son salarié à la base de la lésion à son genou.

Au vu de ces éléments, la Cour vient à la conclusion que les absences successives de B pendant la période du 16 janvier 2009 au 2 avril 2009 dues à une cause unique, soit au total pendant deux mois et demi, même si elles étaient de nature à engendrer des désagréments à l'employeur dans l'organisation de son entreprise tant au niveau administratif qu'opérationnel l'obligeant à adopter une attitude plus prudente dans l'acceptation de nouvelles commandes, elles ne rendaient cependant pas impossible une planification de travail adaptée à la nouvelle situation de nature à empêcher une perturbation majeure du fonctionnement de l'entreprise.

L'offre de preuve par la voie testimoniale formulée par la société A pour établir des pertes de chance en ce qu'elle devait refuser un certain nombre de commandes et subir des retards dans les travaux de bureau est dès lors à rejeter pour n'être ni pertinente ni concluante.

Il en découle qu'il n'y a pas lieu d'examiner plus avant pour quelle(s) raison(s) l'AAA a finalement refusé de prendre en charge l'accident du 16 janvier 2009, ou si les absences du salarié pendant la période du 16 janvier 2009 au 1er avril 2009 étaient effectivement en relation avec ledit accident de travail, respectivement si les absences du salarié au cours des années précédentes, de durées plus courtes, avaient déjà pu perturber l'organisation de l'entreprise.

Il s'ensuit et sans qu'il n'y ait lieu de procéder à une mesure d'instruction complémentaire, qu'il y a lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a rejeté le motif tiré de l'absentéisme pour raisons de santé.

Il y a partant lieu d'examiner le bien-fondé des motifs liés à l'insuffisance professionnelle et le comportement insolent du salarié qui d'après l'employeur aggravaient la situation.

- **<u>L'insuffisance professionnelle et le comportement insolent du salarié :</u>**

La société A reproche au tribunal d'avoir écarté le motif tiré de l'insuffisance professionnelle du salarié pour défaut de précision, alors que la lettre de motivation préciserait la nature des erreurs commises par le salarié et fournirait le nom des chantiers concernés.

Elle insiste sur le nombre et la nature des erreurs commises par le salarié sur les chantiers, nonobstant avertissement, ainsi que sur les conséquences économiques liées à l'insuffisance professionnelle du salarié.

En ordre subsidiaire, elle réitère son offre de preuve par témoins pour établir, à l'aide de différents exemples, que le travail fourni par B n'était plus de bonne qualité et que depuis l'avertissement son comportement n'avait pas beaucoup changé.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement par adoption de ses motifs.

Dans sa lettre de motivation la société A fait valoir à titre de faits nouveaux de nature à faire revivre des faits anciens déjà sanctionnés par un avertissement du 16 février 2009 que *« ces derniers temps la mauvaise exécution de vos travaux se répètent souvent, par exemple chantier D et chantier E. Des travaux mal exécutés et qui sont à refaire ne causent pas seulement un dommage matériel à notre entreprise, mais nuisent également à notre renommée »*

Conformément aux conclusions de B l'employeur n'apporte aucune précision relative à la nature des travaux effectués par le salarié et à la date à laquelle ils auraient eu lieu, ni quant à la mauvaise exécution de la tâche accomplie, le montant et la réalité du dommage invoqués.

Contrairement à l'argumentation de la société A l'allégation dans la lettre de motivation que les travaux exécutés par le salarié ont dû être recommencés ne permet d'apprécier ni la nature des travaux accomplis, fussent-ils de nature technique, ni l'ampleur du coût de la réfection.

C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a rejeté ces faits pour défaut de précision et qu'il a retenu que s'il est permis à l'employeur, sur le fondement de l'article L.124-11 (3) du code du travail, d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés, il ne peut cependant pas suppléer en cours d'instance à un manque de précision initial de la lettre de motivation.

Il en découle encore que ces faits nouveaux invoqués par l'employeur dans sa lettre de motivation ne sauraient faire revivre la mauvaise exécution alléguée des travaux sur les chantiers « F » et « G » qui avaient fait l'objet de l'avertissement de l'employeur du 16 février 2009.

En ce qui concerne le grief lié au comportement insolent de B, la société A fait valoir que dans sa lettre de motivation elle aurait exactement repris les termes du salarié en ce qu'elle a indiqué « à plusieurs reprises vous avez dit que vous ne

voulez pas terminer la *« merde »* des autres salariés ». Elle soutient qu'aucun employeur ne peut tolérer un tel comportement témoignant mépris et irrespect qui a pour effet d'anéantir toute cohésion au sein de l'équipe de travail.

Or, force est de constater que ce grief, à supposer même qu'il ne fût exprimé qu'une seule fois, manque cependant de précision par rapport aux circonstances de temps et de lieu, éléments sans lesquels il s'avère impossible au juge d'apprécier le caractère outrageant des paroles proférées, respectivement au salarié d'apporter la contre-preuve du fait allégué.

Il en suit que c'est encore à juste titre et pour le motif que la Cour adopte que le tribunal du travail a rejeté l'offre de preuve sur ce point.

Il y a partant lieu encore de confirmer le jugement entrepris en ce qui concerne la deuxième série de griefs avancés par l'employeur et de retenir que c'est à juste titre que le tribunal a déclaré le licenciement abusif.

- **L'ancienneté de service :**

La société A fait grief au tribunal d'avoir décidé que l'ancienneté au sens des articles L.124-3(2) et L.127-7(1) était définie non seulement au regard des périodes accomplies au sein de la société sous l'empire du contrat de travail à durée indéterminée mais également du laps de temps y passé sous contrat d'apprentissage. Ce faisant, le tribunal du travail n'aurait pas tenu compte du fait que le contrat d'apprentissage du 17 septembre 2002 au 31 juillet 2005 était soumis aux dispositions de l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage qui prévoit une période de formation et que le contrat d'apprentissage constituerait un contrat spécial distinct du contrat de travail.

B conclut à la confirmation du jugement entrepris au motif que selon la jurisprudence, lorsque le contrat d'apprentissage a été suivi par la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, il y a lieu de tenir compte de la durée du contrat d'apprentissage pour le calcul de la durée de l'ancienneté qui se chiffrerait ainsi, en l'occurrence, à plus de six ans.

Il résulte du contrat d'apprentissage signé le 8 octobre 2002 entre C et B et son représentant légal que les parties *« reconnaissent que le contrat d'apprentissage constitue une relation d'éducation et d'instruction professionnelles basée sur la fidélité réciproque »* et que le contrat est conclu conformément aux dispositions de l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945.

Il se dégage des stipulations du contrat que celui-ci est basé sur une fidélité réciproque. Il n'en demeure pas moins que l'apprenti n'est pas au service du patron

et en ce sens qu'il n'est pas affecté à une tâche définie et exécutée sous un lien de subordination et contre rémunération.

Conformément à l'article 1er de l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 applicable au contrat d'apprentissage litigieux au moment de sa conclusion, le contrat d'apprentissage est défini comme étant celui par lequel un industriel, un artisan, un commerçant ou toute autre personne ou entreprise reconnue comme qualifiée à cet effet par une chambre professionnelle patronale s'oblige à enseigner ou à faire enseigner la pratique d'une profession à une autre personne (…). L'apprentissage comprend : 1° une formation pratique qui se fait dans une entreprise artisanale, industrielle ou commerciale sous la direction du patron ; 2° une formation générale scientifique, morale et sociale qui s'obtient dans une école professionnelle ou similaire. L'article 11 du susdit arrêté grand-ducal impose plus particulièrement au patron d'assurer l'éducation et la formation professionnelles de l'apprenti et de se conduire envers lui en bon père de famille.

Eu égard à l'aspect prépondérant de la formation professionnelle destinée à préparer l'accession à la vie professionnelle, le contrat d'apprentissage ne saurait dès lors être assimilé au contrat de travail (cf. Cour 24 juin 2006, no 28030 du rôle).

Il en découle qu'il ne saurait être tenu compte de la durée du contrat d'apprentissage pour le calcul de la durée de l'ancienneté dans le cadre du contrat à durée indéterminée conclu entre parties après la fin du contrat d'apprentissage.

Le contrat de travail à durée indéterminée du 1er août 2005 constitue dès lors le point de départ pour le calcul de l'ancienneté de B. A la date d'expiration de son délai de préavis, le 15 juin 2009, B avait moins de cinq ans d'ancienneté.

Conformément aux dispositions des articles L.124-3 (2) du code du travail, B n'a dès lors droit qu'à une indemnité de préavis totale de deux mois.

Sa demande tendant au paiement d'une indemnité compensatoire de deux mois de préavis supplémentaires non payés n'est dès lors pas fondée et il y a lieu de réformer sur ce point le jugement entrepris.

Conformément aux dispositions de l'article L.124-7 (1) du code du travail, B ayant une ancienneté de service de moins de cinq ans ne saurait bénéficier d'une indemnité de départ.

Sa demande en paiement d'une indemnité de départ n'est dès lors pas fondée, de sorte qu'il y a lieu de réformer sur ce point le jugement entrepris.

- **<u>Les demandes en indemnisation :</u>**

B demande à titre d'indemnisation de son dommage moral la somme de 4.000 euros au titre de l'atteinte portée à sa dignité ainsi que des tracas et des soucis causé par le licenciement injustifié.

La société A conteste cette demande au motif que B ne prouve aucun dommage moral en relation causale directe avec le licenciement, étant donné qu'au vu de son jeune âge et de son expérience solide il a retrouvé en nouvel emploi à peine quinze jours après l'échéance de la période de préavis.

Il résulte des pièces que B a signé le 2 juillet 2009 un nouveau contrat de travail qui a pris effet le 20 juillet 2009. Ayant pu retrouver rapidement un emploi, les soucis qu'il a dû se faire pour son avenir ont été limités. Compte tenu encore de son jeune âge et de l'atteinte portée à sa dignité par l'effet d'un licenciement injustifié, la Cour estime que le montant de 1.000 euros répare adéquatement le dommage moral subi.

Il y a partant lieu de réformer en ce sens le jugement entrepris.

B demande encore à titre d'indemnisation de son dommage matériel la somme de 2.226,62 euros compte tenu d'une période de référence allant du 16 juin 2009 au 30 juin 2010, d'un salaire mensuel de 2.127,90 euros touché auprès de son ancien employeur et des revenus effectivement touchés pendant cette période.

La société A conteste le bien-fondé de cette demande au motif que B a trouvé un nouvel emploi quinze jours après l'échéance de préavis. Elle soutient que le comportement du salarié a été à l'origine de la rupture du contrat de travail.

Elle conteste par ailleurs le préjudice matériel en son montant.

Or, il résulte des développements qui précèdent que le licenciement a été déclaré injustifié de sorte que l'argumentation de la société A quant au comportement fautif de son salarié devient inopérante.

Il est constant en cause que B a retrouvé un nouvel emploi à partir du 20 juillet 2009 moyennant un salaire mensuel brut de 2.050 euros.

Compte tenu de l'âge de B au jour du licenciement, de sa formation de serrurier, de la situation générale sur le marché de l'emploi, il y a lieu de fixer la période de référence à quatre moins à partir de la fin d'expiration de son préavis.

Pendant ces quatre mois, B aurait touché (4 x 2.127,90=) 8.511,60 euros auprès de son ancien employeur.

Pendant ladite période de référence, il a touché à titre de salaires la somme de (2.050 x 1/3 + 2.050 x 2,5=) 5.808 euros et à titre d'indemnités de chômage la somme de (1.045,25 + 852,71=) 1.897,96 euros, soit au total la somme de (5.808 + 1.897,96=) 7.705,96 euros.

Son préjudice matériel s'élève dès lors à (8.511,60 – 7.705,96 =) 805,65 euros.

Il s'ensuit qu'il y a lieu de réformer en ce sens le jugement entrepris.

- **Le recours de l'ETAT**

Eu égard à la décision de confirmation à intervenir quant au licenciement abusif, il y a lieu encore de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société A à rembourser à l'ETAT agissant en sa qualité de Fonds pour l'emploi la somme 1.897,96 euros à titre d'indemnités de chômage avancées à B pour la période de juin 2009 à juillet 2009.

En ce qui concerne les demandes de B sur base de l'article 240 du NCPC, c'est à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que le tribunal a fait droit à sa demande pour le montant de 750 euros.

Il serait encore inéquitable de laisser à sa charge al totalité des frais irrépétible par lui exposés en instance d'appel, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de 800 euros pour l'instance d'appel.

Au vu de l'issue du litige, la demande de la société A sur base de l'article 240 du NCPC n'est pas fondée.

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 dit partiellement fondés ;

par réformation :

dit non fondée la demande du chef d'indemnité compensatoire de préavis ;

dit non fondée la demande du chef d'indemnité de départ ;

dit la demande du chef de dommage moral fondée pour le montant de 1.000 euros ;

dit la demande du chef de dommage matériel fondée pour le montant de 805,65 euros ;

partant condamne la société à responsabilité limitée A s.à r.l. à payer à B la somme totale de (1.000 +805,65 euros =) 1.805,65 euros à titre de dommage moral et matériel avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

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

dit fondée la demande de B sur base de l'article 240 du NCPC ;

partant condamne la société à responsabilité limitée A s.à r.l. à payer à B une indemnité de procédure de 800 euros.

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