Arrêt N° 135/16 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-sept novembre deux mille seize.

Numéro 42336 du rôle

Composition:

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

E n t r e :

l'association sans but lucratif A a.s.b.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 22 décembre 2014,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Christophe BRAULT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à D-(…),

intimé aux fins du susdit exploit ENGEL,

appelant par incident,

comparant par Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 5 juillet 2016.

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

B ayant été aux services de l'association sans but lucratif A à partir du 4 mai 1993 en qualité d'éducateur a été licencié par lettre recommandée du 6 mars 2012 moyennant un préavis de six mois expirant le 14 septembre 2012 avec dispense de travailler pendant la période de préavis.

Par requête du 14 décembre 2012, B a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer, du chef de son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de 15.000 euros du chef de préjudice moral, 50.000 euros du chef de préjudice matériel et 9.423,04 euros du chef d'arriérés de salaires. Il demanda également une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Il insista sur le caractère imprécis du motif économique invoqué par son employeur. Il contesta tant la précision que la réalité des reproches liés à des problèmes de comportement avec ses collègues de travail et invoqua le principe non bis in idem, sinon le pardon social pour les reproches remontant avant le mois d'avril 2010 comme ayant déjà été sanctionnés par sa rétrogradation.

La défenderesse, de son côté, soutint que B n'a pas été licencié pour des motifs économiques, mais en raison de son incapacité à diriger du personnel dans des conditions normales et d'une impossibilité corrélative de pouvoir le réaffecter à la fin du projet dont il avait la charge. Son comportement à l'égard de ses collaborateurs n'aurait pas non plus changé malgré un coaching en vue d'améliorer ses compétences sociales.

Par jugement contradictoire du 14 novembre 2014, le tribunal du travail a :
- dit que le licenciement avec préavis prononcé le 6 mars 2012 à l'égard de B est abusif ;
- déclaré non fondée la demande en paiement de la prime de responsabilité pour la période de mars 2012 jusqu'au 14 septembre 2012;
- déclaré fondée la demande en paiement de la somme de 1.033,89 € à titre de solde de l'indemnité de départ ;
- déclaré non fondée la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris;
- déclaré non fondée la demande en paiement d'arriérés de salaire pour heures supplémentaires;

- déclaré fondée la demande en paiement d'arriérés de salaire du chef du recalcul des 13ièmes mois pour un montant de 985,90 €;
- partant, condamné l'association sans but lucratif A à payer à B la somme de 2.019,79 €, cette somme avec les intérêts légaux à partir du 14 décembre 2012, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- ordonné l'exécution provisoire quant à la condamnation au paiement de la somme de 985,90 € en sus des intérêts, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement ;
- déclaré non fondée la demande de B en exécution provisoire du jugement pour le surplus ;
- fixé la continuation des débats à une audience ultérieure.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a constaté d'abord que le licenciement de B n'est pas motivé par un motif économique, tel que soutenu par ce dernier, mais par ses problèmes relationnels avec ses collaborateurs, ses subordonnés et son employeur.

Le tribunal a ensuite constaté que le retrait de fonctions de directeur de l'atelier « *C* », intervenu le 12 avril 2010 en raison des relations difficiles de B avec le personnel de l'atelier, avec les intervenants sociaux et ses supérieurs est, même en absence d'une perte de revenus, à qualifier de sanction disciplinaire, de sorte que ces faits déjà sanctionnés ne pourront revivre qu'en présence de faits postérieurs précis et sérieux.

En ce qui concerne les reproches postérieurs au 12 avril 2010, le tribunal a constaté, au vu de la lettre de motivation, que la véritable cause de licenciement de B réside dans le fait que le projet auquel il était affecté avait prématurément touché à sa fin et que la société défenderesse aurait dû affecter le requérant à une nouvelle tâche. Le tribunal en a tiré la conclusion que le motif tiré de l'impossibilité d'intégrer B dans une autre équipe de travail n'était ni réel ni sérieux.

En ce qui concerne les montants réclamés, le tribunal a retenu que la prime de responsabilité n'était pas due, étant donné qu'elle avait eu sa justification dans le projet « (...) » et que l'arrêt du projet comportait l'arrêt du paiement de la prime.

Le tribunal a enfin retenu que la demande en paiement d'une indemnité pour 21 heures de congé non pris supplémentaires n'était pas justifiée ; que pour le calcul de l'indemnité de départ, il fallait tenir compte de la prime de responsabilité de 20 points ; que les conditions pour le paiement d'heures supplémentaires n'étaient pas réunies et que dans le calcul du 13e mois pour les années 2009 à 2011, il fallait tenir compte de la prime de responsabilité.

De ce jugement, l'a.s.b.l. A a régulièrement relevé appel suivant exploit d'huissier du 22 décembre 2014.

L'appelante conclut, par réformation, à voir :

- dire que le licenciement intervenu en date du 6 mars 2012 est abusif ;
- en tout état de cause, décharger l'appelante de l'ensemble des condamnations prononcées à son encontre,
- ordonner la restitution de tous les montants payés dans le cadre de l'exécution du jugement de première instance, avec les intérêts légaux à compter du décaissement,
- en ordre subsidiaire, réduire le montant des condamnations intervenues à de plus justes proportions.

Elle demande également une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

B interjette appel incident du jugement.

Il conclut, par réformation, du jugement entrepris de :

- déclarer le licenciement abusif à raison du défaut de précision des motifs figurant dans la lettre de motivation du 26 avril 2012,
- condamner l'a.s.b.l. A à lui payer le montant de 2.240,09 € au titre de la prime de responsabilité de 20 points redue entre le mois de mars 2012 et le 14 septembre 2012, avec les intérêts au taux légal à compter de la requête introductive d'instance du 14 décembre 2012 jusqu'à solde,
- condamner l'a.s.b.l. A à lui payer le montant de 3.106,37 € au titre de 38,50 heures supplémentaires prestées par lui, avec les intérêts au taux légal à compter de la requête introductive d'instance du 14 décembre 2012 jusqu'à solde,
- condamner l'a.s.b.l. A à lui payer le montant de 1.325,44 € au titre de l'allocation de fin d'année (13e mois) redue pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012, avec les intérêts au taux légal à compter de la requête introductive d'instance du 14 décembre 2012 jusqu'à solde.

Il conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs, tout en insistant sur le caractère imprécis des motifs du licenciement.

Le jugement n'est pas entrepris en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de B en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris.

- **<u>Quant à la précision des motifs du licenciement :</u>**

B critique la lettre de motivation en ce qu'elle omettrait de préciser en quoi il aurait été impossible de le maintenir au sein de l'association comportant près de 250

salariés tout en l'occupant à une autre tâche relevant de ses compétences voir même à un poste comportant une réduction de son traitement. De même, l'essentiel des reproches lui faits quant à son comportement avec ses collaborateurs ne serait pas daté.

Ainsi que l'ont relevé à bon droit les premiers juges, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge de vérifier si les motifs s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement.

A l'instar des premiers juges, la Cour constate que dans la lettre de motivation, l'a.s.b.l. A explique la raison pour laquelle il lui a été impossible de maintenir B au sein de l'Association en l'occupant à une tâche relevant de sa compétence, à savoir qu'en raison de l'achèvement du projet européen « (…) » le 29 février 2012, il se posait la question d'une éventuelle réaffectation de B sur le site de l'atelier « C », mais qu'en raison de « ses lourds antécédents », la direction de l'association n'avait « en aucun cas » voulu revenir en arrière et revivre le passé, si bien qu'elle n'aurait eu d'autre alternative que de procéder au licenciement de B, ce après avoir reçu l'aval de son conseil d'administration.

En ce qui concerne les antécédents de B évoqués dans la lettre de motivation, l'employeur se réfère aux multiples conflits relationnels qui avaient surgi à compter de l'année 2007 et à la façon utilisée pour les résoudre. Elle en fournit également une série d'exemples concrets. S'il est exact que ces faits ne sont pas circonstanciés dans le temps, ils sont cependant regroupés suivant la nature du reproche en cause et étayés par des pièces annexées au courrier de motivation pour en faire partie intégrante.

Il en suit que B ne pouvait se méprendre sur la nature des reproches lui faits et qu'il pouvait en apprécier leur caractère légitime ou non.

Le moyen n'est partant pas fondé.

- **<u>Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.</u>**

L'a.s.b.l. A critique d'abord le jugement entrepris en que le tribunal a considéré que la décision prise en avril 2010 de réorganiser la direction de l'atelier « C » et d'affecter l'intimé à la direction du projet européen « (…) » serait une sanction

disciplinaire avec comme conséquence que tous les faits antérieurs à cette décision ne pourraient plus être pris en compte.

Selon l'appelante, l'affectation de B à un projet européen, dont il était déjà en charge, n'avait pas impliqué de baisse de rémunération ; que l'intimé avait disposé de temps libre lui ayant permis de travailler sur son doctorat, qui plus est dans des locaux dont il était le seul occupant et qu'elle aurait même continué à prendre en charge, sur ses fonds propres la différence de salaire entre la carrière pour laquelle il avait été recruté (assistant social) et son diplôme (il est universitaire) que la Ville de X lui avait payé avant son affectation sur le seul projet européen.

B, au contraire, soutient que le licenciement se base sur des faits anciens qui sont intervenus au moins deux années avant son licenciement et qu'ils avaient donné lieu à une sanction de la part de son employeur, étant donné qu'il s'était vu retirer la responsabilité de l'atelier « C » pour être affecté à un autre site et que, de ce fait, il s'était vu automatiquement retirer son rôle central au sein de l'association et les pouvoirs et prérogatives qui y sont attachés. Il serait encore irrelevant de constater que, suite à cette réorganisation, il aurait conservé le même salaire qu'auparavant et qu'il aurait pu travailler de façon autonome, ce qui aurait déjà été le cas auparavant. Au contraire, cette réorganisation qui aurait mis un terme définitif aux problèmes soulevés par les collaborateurs tout en lui évitant d'être licencié, aurait constitué une sanction de la part de son employeur. Il serait dès lors en droit d'invoquer la règle non bis in idem.

Le pouvoir disciplinaire est l'accessoire du pouvoir de direction du chef d'entreprise. Pour pouvoir justifier une sanction disciplinaire, il faut une faute qui soit la violation d'une obligation professionnelle du salarié.

Dans sa lettre de motivation, l'a.s.b.l. A explique que les difficultés relationnelles de B avec ses collaborateurs et collègues de travail du service de consultation socio-pédagogique étaient d'une ampleur telle qu'elles ne se sont plus limitées à l'environnement de travail quotidien de B, mais qu'elles ont également affecté les échanges qu'il a eus avec l'Administration de l'emploi et le Ministère de l'emploi et de l'intégration ; qu'en raison toutefois de ses mérites professionnels, le conseil d'administration avait décidé de donner une chance à B en s'adressant à la société D, dans le but de l'aider à développer ses compétences sociales. D'après les dires de l'a.s.b.l. A, B avait ainsi bénéficié en 2009 de six coachings individuels et ses collaborateurs avaient pu suivre un coaching collectif, mais qu'en l'absence d'une amélioration des relations, le conseil d'administration décida le 12 avril 2010 un plan visant une réorganisation de l'atelier « C ». La réorganisation consistait à scinder les domaines de compétence, B fut nommé responsable pour les seuls projets européens « (…) » et « (…) » dont il était déjà en charge tandis que E fut désigné responsable de l'atelier « C ».

Selon l'appelante, le projet « (…) » visait à former des jeunes déscolarisés, dans le domaine de la bureautique afin de pouvoir les intégrer sur le marché du travail, ce qui cadrait avec les fonctions exercées auparavant par B au sein de l'atelier « C ».

Il est constant en cause que le changement ci-avant décrit n'avait comporté aucune perte de salaire, étant donné que le supplément lié à la direction de l'atelier « C » avait été maintenu et que B a pu bénéficier encore d'une prime pour le projet « (...) ».

Si, ainsi que le fait valoir B une mesure peut être qualifiée de sanction, même s'il y a un gain, il n'en demeure pas moins, qu'en l'espèce, la réorganisation de l'atelier « C », ne dénote pas la volonté de l'employeur de sanctionner B, mais celle de trouver une solution alternative au licenciement et de rétablir le climat social au sein de l'Association et un environnement de travail sain et serein pour tous les collaborateurs, y compris pour B.

Il suit des considérations qui précèdent que c'est à tort que le tribunal du travail a qualifié la décision prise le 12 avril 2010 par le conseil d'administration de l'Association de sanction disciplinaire pour en tirer la conclusion que seuls des faits nouveaux postérieurs au 12 avril 2010 ne pourraient être examinés dans un premier temps.

L'a.s.b.l. A fait encore grief aux premiers juges d'avoir retenu qu'elle avait su que le projet « (…) » était limité dans le temps, de sorte qu'elle aurait dû l'affecter à une nouvelle tâche. Elle soutient que ce projet européen n'était pas en lui-même destiné à s'arrêter à court terme ; qu'il aurait même pu s'exécuter sur une longue période à condition qu'il soit régulièrement rénové ; qu'il aurait dès lors appartenu à l'intimé de faire preuve de créativité et d'innovation pour faire perdurer le projet « (…) », ce qu'il n'aurait manifestement pas fait, préférant « sans doute » consacrer la liberté d'organisation dont il disposait pour favoriser l'avancement de son doctorat. Elle est encore d'avis que l'intimé avait pu développer parallèlement d'autres projets, ce qu'il n'aurait cependant pas fait, sauf à proposer un projet « (L) » qui n'avait pas été retenu.

B en se prévalant de l'avenant à son contrat de travail fait valoir que son affectation au projet européen « (…) » était bien limitée dans le temps et qu'il n'avait aucune emprise sur la pérennité du projet, de même qu'il était de facto dans l'impossibilité de développer de nouveaux projets européens. Il conteste pour le surplus d'avoir travaillé sur son doctorat pendant ses heures de travail.

S'il résulte en effet de l'avenant du contrat de travail signé entre parties le 2 janvier 2011 que B s'était engagé pour la période allant du 1er novembre 2011 au 31 décembre 2013 *« zur Begleitung und Kontrolle des EU-Projekts (...) »* et qu'un

rapport du conseil d'administration du 11 janvier 2012 indique *« Nous convenons également qu'il n'est pas souhaitable de poursuivre des projets européens (...) vu que la précarité d'emploi perdure, il convient de ne pas entamer ce nouveau projet (ie. le projet L) »,* il n'est cependant pas pour autant établi qu'au moment de la signature de cet avenant, l'a.s. b.l. A aurait dû envisager une fin prématurée du projet « (…) » et partant une nouvelle affectation de B.

L'a.s.b.l. A fait encore valoir qu'à l'expiration du projet « (...) », il était apparu qu'elle était dans l'impossibilité de réaffecter l'intimé à un autre poste. Outre le fait qu'aucun poste n'était disponible et que B n'avait ni l'expérience ni la compétence pour occuper les postes proposés, il aurait de toute façon été impossible de réaffecter l'intimé dans ses services dans lequel il avait déjà travaillé, avec du personnel l'ayant déjà côtoyé, au risque de mettre en péril la paix sociale qui avait été retrouvée grâce à la réorganisation intervenue en avril 2010. En outre, B n'aurait plus pu être considéré comme interlocuteur valable vis-à-vis de ses partenaires, à savoir les Ministères du Travail et de la Famille ainsi que la Ville de X. En ordre subsidiaire, elle formule une offre de preuve tendant à établir l'ensemble des faits gisant à la base du licenciement.

B au contraire soutient que depuis sa nouvelle affectation en juin 2010, et jusqu'à la fin des relations de travail en mars 2012, aucun collaborateur ne s'est plaint de son comportement et que tout s'est très bien déroulé durant cette période. Il se prévaut du certificat de F, à l'époque directeur de l'a.s.b.l. A mettant en évidence ses compétences en matière de travail social et s'oppose à ce qu'il soit tenu compte du rapport de la société D du 23 juin 2010 au motif qu'il constitue une violation du secret professionnel.

La Cour constate au vu des nombreuses pièces versées par l'a.s.b.l. A, en l'occurrence des attestations testimoniales de collègues de travail, des rapports de réunion du conseil d'administration, des courriers émanant des Ministères, et abstraction faite même du rapport de la société D du 23 juin 2010, que B avait de sérieux problèmes relationnels et que tous les efforts entrepris par son employeur pour l'aider n'avaient pas abouti jusqu'au moment de la réorganisation de l'atelier « C ».

En ce qui concerne l'attestation de F intitulée « Zwischenzeugnis » datée du 10 août 2011, force est de constater qu'elle est en contradiction non seulement avec les autres pièces du dossier, mais encore avec le contenu de sa propre lettre recommandée qu'il avait adressée le 27 mai 2010 à B. Elle ne saurait dès lors emporter la conviction de la Cour.

Outre le fait que le salarié ne peut s'immiscer dans les prérogatives du chef d'entreprise qui est en principe seul maître de l'organisation et de la réorganisation de son entreprise, et ne peut dès lors intervenir dans la gestion, fut-elle mauvaise, il résulte des considérations qui précèdent que les motifs avancés par l'a.s.b.l. A pour justifier sa décision de ne pas réintégrer B au sein de l'atelier « C », étaient pleinement justifiés. Il devient dès lors redondant d'examiner si de nouveaux faits s'étaient encore produits après le 12 avril 2010.

B conteste en ordre subsidiaire le caractère sérieux des motifs en faisant valoir que de nombreux salariés ont été engagés après son licenciement et que rien n'aurait empêché l'employeur soit de lui proposer un autre poste de travail combiné le cas échéant avec une réduction de salaire, soit de recourir à la procédure de modification unilatérale du contrat de travail moyennant préavis s'il estimait qu'il n'était plus employable à des postes en contact avec un trop grand nombre de subordonnés.

L'a.s.b.l. A résiste au motif que les trois annonces d'emploi versées par B, postérieures à son licenciement, ne pouvaient pas s'appliquer à sa personne.

La Cour constate en effet que compte tenu de la progression de la carrière de B depuis 1993, (ayant d'abord été engagé comme remplaçant éducateur et ensuite pour une durée déterminée comme éducateur) jusqu'au moment de son licenciement où il était pédagogue diplômé, il est peu probable que B eût accepté un poste d'éducateur ou même un poste d'assistant social au G (accueil et accompagnement familial) pour lequel il n'avait pas d'expérience et qui aurait comporté une baisse de salaire.

Il suit des considérations qui précèdent et sans qu'il n'y ait lieu de procéder à une mesure d'instruction supplémentaire que l'appel est fondé et que le jugement est à réformer en ce qu'il a déclaré le licenciement intervenu abusif et en ce qu'il a sursis à statuer quant au bien-fondé des demandes indemnitaires afférentes de B.

- **Quant aux arriérés de salaires :**

- La prime de responsabilité de 20 points :

En considérant que la prime de responsabilité perçue par B avait eu sa justification dans le projet « (...) » et que l'arrêt dudit projet comportait l'arrêt du paiement de ladite prime, les premiers juges ont rejeté la demande de B en paiement de la prime de responsabilité pour la période de mars 2012 à septembre 2012.

Tandis que l'appelante critique le jugement entrepris pour avoir à tort intégré la prime de responsabilité dans le calcul du treizième mois pour les années 2009 à 2011 et de l'indemnité de départ, B fait valoir que la prime de responsabilité faisait partie de son salaire, qu'elle était prévue dans son avenant au contrat de travail qui n'avait jamais été dénoncé ou modifié. Par ailleurs, la décision de suppression par l'employeur irait à l'encontre des dispositions de la Convention collective relatives aux primes de responsabilité, de sorte que la prime de responsabilité de 20 points lui était encore redue à titre d'arriérés de salaires de mars 2012 jusqu'au 14 septembre 2012, date de la fin des relations de travail et qu'elle devait être incluse dans le calcul de l'indemnité de départ et du 13 e mois de l'année 2012.

Aux termes de l'article L.221-1 du code du travail, par les termes de *« salaire, appointement »* il faut entendre la rétribution globale du salarié, comprenant en dehors du taux en numéraire, les autres avantages et rétributions accessoires éventuels, tels que notamment les gratifications (...).

En l'espèce, il résulte de l'avenant au contrat de travail signé entre parties le 2 janvier 2011 intitulé « *(...) Zusatzvereinbarung »* que B s'engage pendant la période du 1 janvier 2011 au 31 décembre 2013 *« zur Begleitung und Kontrolle des EU-Projekts (...) »,* que pendant cette période, il touche *« eine indexierte monatliche Prämie in Höhe von 20 Punkten (*…), que le décompte se fait à la fin de chaque semestre, que l'avenant est valable jusqu'au 31 décembre 2013 et que *« Abweichungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform ».*

Force est de constater que cette prime qui trouve sa source dans la convention entre parties n'a pas été dénoncée conformément aux stipulations contractuelles.

Il en découle que l'a.s.b.l. A n'était pas autorisée à supprimer unilatéralement le paiement de la prime sous le prétexte de la fin prématurée du projet « (...) ».

La demande de B en paiement de la prime de responsabilité pendant la période du 1er mars 2012 au 14 septembre 2012 est dès lors fondée pour le montant réclamé de (344,63 x 6,5 mois=) 2.240, 09 euros.

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

- <u>L'indemnité de départ :</u>

L'a.s.b.l. A conclut encore au rejet de cette demande, au motif que la prime de responsabilité ne peut en aucun cas être considérée dans la catégorie des *« primes et suppléments courants »* au sens de l'article L.124-7 du code du travail, étant donné

qu'il s'agit d'une prime occasionnelle non périodique, dont le paiement est lié à un certain projet limité dans le temps.

La Cour ne saurait suivre cette argumentation. En effet, au vu du caractère conventionnel de la prime et de son paiement, fût-il semestriel, c'est à bon escient que les premiers juges ont retenu que la prime de responsabilité devait aussi être incluse dans le calcul de l'indemnité de départ au titre des *« primes et suppléments courants* » visés à l'article L.124-7 du code du travail.

Il s'ensuit qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a fait droit à la demande en paiement de la somme de 1.033,89 euros à titre de solde de l'indemnité de départ.

- Le treizième mois :

Tandis que l'a.s.b.l. A critique le jugement entrepris en ce qu'il a intégré la prime de responsabilité dans le calcul du treizième mois dû pour les années 2009 à 2011, B fait grief aux premiers juges de ne pas avoir inclus la prime de responsabilité dans le calcul du 13e mois pour l'année 2012.

Au soutien de son appel, l'a.s.b.l. A reprend son argumentation que la prime perçue par B n'avait aucun lien avec la prime que des responsables peuvent percevoir dans le cadre de l'application de la Convention collective ; qu'elle a été payée sur des fonds européens et pas sur des fonds du Ministère de la Famille et que B n'avait jamais dénoncé de prétendus faux calculs du treizième mois depuis 2009.

Il y a lieu d'abord de remarquer que le fait que B n'avait jamais critiqué les fiches de salaires non périodiques des mois de décembre 2009, décembre 2010, décembre 2011, voire septembre 2012 ne saurait, en l'absence d'autres éléments, induire l'acceptation dans son chef de leur exactitude.

Il résulte des développements qui précèdent que la prime de responsabilité convenue entre parties constitue un élément de salaire, de sorte que B peut prétendre à l'intégration de la prime de responsabilité dans le calcul du treizième mois, y compris pour celui de l'année 2012.

B s'étant basé pour le calcul du montant lui redû aux montants résultant des fiches non périodiques des années 2009 à 2012, sa demande est partant fondée pour le montant total réclamé de 1.325,44 euros.

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

- Les heures supplémentaires.

B demande, par réformation, à s'entendre faire droit à sa demande du chef d'heures supplémentaires pour le montant total de 3.106,37 euros.

En se prévalant de ses fiches de travail de janvier et de février 2012, B soutient qu'à la fin de mois de février 2012, il justifiait d'un solde de 38,50 heures supplémentaires prestées.

L'a.s.b.l. A conteste le bien-fondé de cette demande en se prévalant d'une note interne du 19 janvier 2001 sur les heures supplémentaires et en faisant valoir que B n'a jamais demandé à être autorisé à faire des heures supplémentaires par application de la procédure en vigueur.

Indépendamment de la question de savoir si la note interne contestée par B lui est opposable, les fiches de travail versées par lui ne permettent pas de retenir qu'il a effectué 38,50 heures supplémentaires en février 2012.

Au contraire, il appert des relevés produits en cause que les chiffres indiqués de 52,50 (janvier) et 38,50 (février) en bas de la colonne no 1 correspondent au temps de « préparation » d'après la nomenclature applicable.

Ces relevés permettent par ailleurs de constater qu'en janvier 2010, B avait effectué 177 heures au lieu de 176 heures et en février 2012 il avait effectué 154,50 heures au lieu de 168 heures.

Il s'ensuit qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a dit cette demande non fondée.

Aucune des deux parties ne justifiant l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, leurs demandes respectives en allocation d'indemnités de procédure pour la première instance et pour l'instance d'appel sont à rejeter.

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 ;

réformant :

déclare le licenciement avec préavis du 6 mars 2012 régulier ;

partant, déboute B de ses demandes indemnitaires basées sur un licenciement abusif,

dit fondée la demande de B en paiement de la prime de responsabilité pour la période de mars 2012 jusqu'au 14 septembre 2012 pour le montant de 2.240,09 euros ;

partant, condamne l'a.s.b.l. A à payer à B la somme de 2.240,09 euros du chef de la prime de responsabilité redue pour la période de mars 2012 au 14 septembre 2012, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, le 14 décembre 2012, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de B du chef de l'allocation de fin d'année (13e mois) pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012 pour le montant total de 1.325,44 euros ;

partant, condamne l'a.s.bl. A à payer à B la somme de 1.325,44 euros du chef d'allocation de fin d'année (13e mois) pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012 avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, le 14 décembre 2012, jusqu'à solde ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

dit non fondées les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du NCPC ;

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour moitié à chacune des deux parties en ordonnant la distraction des dépens de l'instance d'appel au profit de Maître Guy THOMAS et de Maître Christophe BRAULT qui la demandent affirmant en avoir fait l'avance.

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.