

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit janvier deux mille seize.

Numéro 41925 du rôle

Présents:

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

E n t r e :

**la société anonyme A S.A.**, 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 Geoffrey GALLÉ de  
Luxembourg du 17 décembre 2014,

comparant par Maître André MARC, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

**1)B**, demeurant à L-(...),

intimé aux fins du susdit exploit GALLÉ,

comparant par Maître Jean KAUFFMAN, 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 GALLÉ,

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

### **LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 10 novembre 2015.

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

Au service de la société anonyme A (anciennement C Luxembourg SA) en qualité de « Senior Private Wealth Manager » depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, B fut licencié le 26 juin 2012 moyennant le préavis légal de deux mois, expirant le 31 août 2012, en raison d'une insuffisance professionnelle tenant au fait qu'il n'aurait pas atteint les objectifs fixés par son employeur.

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Luxembourg le 12 juillet 2013, il réclama à son ancien employeur en raison du susdit licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants plus amplement repris dans la prédite requête.

Pour faire qualifier le licenciement d'abusif, il contesta tant la précision que la réalité et le sérieux des motifs invoqués à l'appui de son congédiement.

L'employeur soutint avoir engagé le salarié comme commercial spécialement pour développer la clientèle scandinave ; que les fonctions de « Wealth Manager » ont principalement trait à la gestion, à la fidélisation et au développement de la clientèle existante, tout comme à l'acquisition de nouveaux clients, avec à chaque fois pour but d'augmenter les avoirs et fonds à gérer (Assets under management) par le biais des produits financiers existants auprès de la banque, de sorte qu'il lui aurait appartenu d'atteindre des résultats fixés de commun accord avec son supérieur, que les chiffres fixés n'auraient cependant jamais été atteints, qu'il résulterait du tableau des performances des différents salariés que celles du salarié auraient été parmi les plus médiocres.

Le salarié qui reconnaît que son salaire se compose d'un salaire annuel fixe de 130.000 euros ainsi que d'un bonus révisé annuellement sur base des performances individuelles, prenant en compte les résultats de la banque, conteste formellement qu'un chiffre d'affaires concret à réaliser ait été porté à sa connaissance. Il prétend qu'il n'avait par ailleurs jamais reçu de mise en garde et soutient que la seule sanction de son défaut de performance ne pouvait être qu'un bonus diminué.

Par un jugement contradictoirement rendu le 10 novembre 2014, le tribunal du travail a dit que le licenciement est abusif, a dit la demande du chef de préjudice matériel fondée pour le montant de 25.485,68 euros et celle du chef de préjudice moral fondée pour le montant de 1.000 euros ; il a encore dit la demande de l'Etat fondée à l'égard de l'employeur pour un montant de 8.219,26 euros, partant, il a condamné ce dernier à payer au salarié la somme totale de 18.266,42 euros avec les intérêts tels que de droit.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a dit que la lettre de motivation est précise ; pour déclarer le licenciement abusif il a retenu ce qui suit :

*« Pour ce qui est de l'atteinte d'objectifs, plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies pour être opposables au salarié (cf. Dalloz droit du travail verbo : contrat de travail : clauses particulières : sous clause d'objectifs no.74 et s.).*

*- En premier lieu, ces objectifs doivent être réalistes, autrement dit raisonnables et réalisables.*

*Cette appréciation se fait par les juges du fond entres autres et notamment en fonction de la conjoncture économique et des contraintes extérieures du marché qui s'imposent à la société.*

*- En deuxième lieu, les critères et les modalités d'application des objectifs professionnels imposés au salarié ne doivent pas dépendre de la seule volonté de l'une des parties au contrat de travail et, en l'occurrence, de celle de l'employeur.*

*- En troisième lieu, le principe même de ces objectifs doit, à tout le moins, avoir été au préalable accepté par le salarié concerné.*

*A défaut de l'une de ces conditions, la clause d'objectifs n'est pas opposable au salarié et le licenciement par son employeur pour non-réalisation des objectifs doit être qualifié d'abusif.*

*En l'espèce, la société défenderesse verse différents tableaux reprenant les résultats du requérant pour les années 2010, 2011 et 2012, par rapport à des objectifs fixés.*

*Elle ne verse aucun document duquel résulte que les objectifs aient effectivement été fixés d'un commun accord avec le salarié, comme elle le soutient.*

*Ainsi que le relève le requérant, il ne résulte d'aucun élément du dossier ni n'est offert en preuve que les objectifs repris sur les tableaux ont effectivement été acceptés par le salarié, voire même portés à sa connaissance.*

*Le licenciement est dès lors abusif pour absence de caractère sérieux. »*

Pour le préjudice matériel le tribunal a tenu compte d'une période de référence de 2 mois.

La société anonyme A SA a régulièrement relevé appel du prédit jugement par exploit d'huissier du 17 décembre 2014.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et par réformation de dire que le licenciement est justifié et de débouter le salarié de ses demandes, partant de la décharger de toute condamnation, sinon en cas de confirmation, de réduire les montants alloués au salarié et de la décharger de la condamnation à payer à l'Etat les indemnités de chômage versées au salarié.

L'appelante expose qu'après une année (2009) que l'on pourrait qualifier d'« année d'acclimatation » à son nouvel emploi, elle a dû constater en 2011 que le salarié n'avait pas atteint les objectifs chiffrés pour l'année 2010, que lors d'un entretien entre le salarié et son supérieur hiérarchique, M. D, le 1<sup>er</sup> avril 2011, elle a constaté avec le salarié l'insuffisance de ses performances, alors qu'il avait seulement atteint 51 % de son objectif ayant trait au « Gross income » et seulement 5 % de son objectif concernant les « Net New Assets », étant précisé que ces deux objectifs ont un « poids » de 70 % (35 % chacun) dans la totalité des objectifs fixés au salarié, c'est-à-dire qu'il s'agit des deux objectifs les plus importants ; qu'en considération de ces mauvais résultats, son bonus variable pour l'année 2010, qui est prévu à l'article 3 de son contrat de travail et qui est basé sur les performances individuelles du salarié, tout en prenant en compte les résultats financiers de l'employeur, a été réduit de 5.000 à 3.590 € ; que dans la foulée, elle a fixé les objectifs chiffrés du salarié pour l'année 2011 et que le 28 février 2012, lors de l'entretien annuel d'évaluation pour faire le point sur l'année écoulée et les résultats du département « Wealth Management » de la banque, l'employeur a à nouveau dû constater l'insuffisance des performances du salarié, alors que pour l'année 2011, il n'a atteint que 75 % de son objectif « Gross income » et seulement 40,36 % de l'objectif « Net New Assets », et uniquement 60,61 % de la totalité de ses objectifs ; que lors de cet entretien, l'insuffisance de résultats a à nouveau été mise en exergue par elle, ce qui s'est matérialisé par une diminution importante du bonus pour l'année 2011, qui s'est élevé à 1.900 € seulement, ainsi que par la diminution du bonus maximal possible pour 2012 de 5.000 à 3.000 € ; qu'elle a fixé, dans le cadre du processus d'évaluation, de nouveaux objectifs au salarié, ainsi qu'aux autres salariés affectés au « Wealth Management » pour l'année 2013, mais qu'au mois de juin 2012, elle a constaté qu'il serait tout simplement impossible pour le salarié

d'atteindre, respectivement de se rapprocher des objectifs fixés et a donc décidé de convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement.

L'appelante fait grief à la juridiction du travail de s'être référée aux conditions du droit du travail français, pour qu'une clause d'objectifs soit valable, respectivement opposable au salarié, dans la mesure où le contrat de travail liant les parties ne comportait pas une telle clause d'objectifs. Elle précise que les parties ont au contraire convenu d'abandonner à l'employeur la faculté de fixer discrétionnairement et unilatéralement les objectifs que le salarié devait atteindre, dans la limite évidente de l'abus de droit.

Elle maintient partant que les objectifs pour chaque année ont été fixés par l'employeur, portés à la connaissance du salarié et discutés entre parties lors des évaluations annuelles des résultats atteints.

Elle soutient que la performance, la rentabilité du salarié est inhérente à sa mission.

En conclusion, l'employeur soutient qu'il avait parfaitement la possibilité de fixer unilatéralement, en vertu de son pouvoir de direction et de gestion, des objectifs chiffrés pour le salarié, nonobstant l'absence de clause dans le contrat de travail en ce sens, à la condition que la nature même de la fonction exercée par le salarié implique une telle fixation d'objectifs et que ces objectifs ne soient pas déraisonnables ou inatteignables ou encore divergents de ceux des autres salariés dans la même situation ou une situation similaire.

Pour l'appelante il résulterait des différents tableaux récapitulatifs des résultats des salariés occupés auprès de l'employeur dans le département du « Wealth management », que les objectifs fixés pour le salarié étaient réalistes et réalisables, alors que la grande majorité des autres salariés du même domaine avaient des objectifs similaires, respectivement supérieurs et que ceux-ci arrivaient à les atteindre, ou du moins à s'en rapprocher sensiblement et en tout cas. plus que le salarié ; que pour l'année 2011, le salarié avait un objectif de 20.000.000 € en matière de « gross income », qui avait un poids de 40 % ; qu'au total 9 salariés sur 17 du « Wealth management » avaient le même objectif, respectivement un objectif supérieur et que sur ces 9 salariés, 7 ont réussi à remplir cet objectif à plus de 85 %, contrairement au salarié qui n'a atteint que 75 % ; que le salarié avait également un objectif de 550.000 € en matière de « Net New Assets », qui avait un poids de 30 %, qu'au total, 12 salariés sur 17 dudit domaine, avaient des objectifs au moins deux fois supérieurs à celui du salarié et que malgré le fait que le salarié était l'un de ceux qui avaient l'objectif le plus faible, il a obtenu l'un des scores les plus bas en n'atteignant que 40,36 % de son objectif ; que force est donc de constater que pour l'année 2011, les objectifs fixés au salarié étaient largement réalistes et réalisables pour lui, alors que la grande majorité des salariés du même domaine avaient des objectifs supérieurs, que ceux-ci ont réussi à les atteindre,

respectivement à avoir un score largement supérieur à celui du salarié ; que pour les six premiers mois de l'année 2012, le salarié avait son objectif principal en matière de « Net New Assets » qui avait un poids de 50 %, et qui étant fixé à 22.000.000 € ; qu'au mois de juin 2012, le salarié avait atteint un solde négatif de -125.093 €, alors que 15 sur 20 salariés du même domaine, qui avaient des objectifs comparables, voire supérieurs à ceux du salarié, affichaient à ce moment des soldes largement positifs, de telle sorte que ces salariés allaient atteindre, respectivement se rapprocher fortement de leurs objectifs ; qu'eu égard à ces explications, il ne fait pas de doute que les objectifs fixés pour le salarié étaient réalistes et réalisables par celui-ci et que dès lors cette condition se trouve également remplie.

L'appelante soutient encore que la non-atteinte des objectifs provient de la faute ou de l'insuffisance professionnelle du salarié.

En effet pour l'année 2011, le salarié a atteint 60,61 % de ses objectifs, que le salarié est le seul du domaine du « Wealth management », avec M. E qui a également fait l'objet d'un licenciement avec préavis pour le même motif de mauvaise performance, à ne pas avoir atteint au moins 70 % de ses objectifs, que 13 salariés sur 17 du domaine du « Wealth management » ont atteint plus de 75 % de leurs objectifs respectifs, qu'il appert dès lors pour cette année, que les mauvaises performances pouvaient uniquement avoir pour cause l'insuffisance professionnelle du salarié en comparaison avec les résultats obtenus par les autres salariés exerçant des fonctions identiques respectivement similaires ; que pour l'année 2012, le salarié n'était absolument pas en voie d'atteindre son principal objectif, alors qu'il avait après un semestre atteint un solde négatif, contrairement à la grande majorité des salariés du même domaine (15 sur 20) qui affichaient un solde positif en adéquation avec ses attentes, qu'il est à nouveau manifeste que cet écart – plus que significatif – entre les résultats du salarié et ceux des salariés du même domaine, ne saurait s'expliquer autrement que par l'insuffisance professionnelle du salarié, qu'eu égard à ce qui précède, il ne fait pas de doute que les résultats largement insuffisants du salarié sont le reflet pur et simple de son insuffisance professionnelle, en particulier en comparaison avec les résultats des autres salariés du domaine « Wealth management » et que, partant, cette condition se trouve également remplie en l'espèce.

L'appelante précise finalement avoir mis en garde son salarié à plusieurs reprises, lors d'entretiens avec son supérieur hiérarchique, le sieur D.

L'appelante formule partant l'offre de preuve par témoins de la teneur suivante :  
*« qu'au sein de la A S.A. (X), il a toujours été et est toujours de pratique courante que pour un poste comme celui qu'occupait M. B (c'est-à-dire « Senior Private Wealth Manager » et « Senior Relationship Manager) des objectifs annuels concrets et précis (chiffrés) ont été/sont fixés.*

*qu'il n'existait et n'existe au sein de X aucun salarié ayant un poste similaire ou identique à celui qu'avait M. B, pour lequel aucun objectif annuel n'a été/n'est fixé, que pour un tel poste comme celui qu'occupait M. B au sein de X, les objectifs annuels ont toujours trait, non seulement à des critères qualitatifs, mais également à des critères quantitatifs de nature financière, tels qu'essentiellement le « gross income » et les « net new assets », que les résultats d'ores et déjà obtenus par les salariés concernant le « gross income » et les « net new assets » peuvent être suivis régulièrement par ceux-ci par le biais du système informatique, ainsi que par le biais de « reports » (rapports), de telle sorte que les salariés disposent de manière constante d'un aperçu de leur avancée dans l'atteinte de leurs résultats annuels, que l'atteinte, respectivement la non-atteinte, des objectifs annuels fixés lors de l'année précédente est évaluée de manière annuelle dans le cadre d'une réunion et que lors de cette dernière (respectivement lors d'une réunion subséquente) les objectifs annuels pour l'année suivante sont fixés. »*

L'appelante précise encore les raisons de la non-atteinte des objectifs par le salarié qu'elle impute aux faits :

- que le salarié ne prenait pas suffisamment de rendez-vous avec les clients et que le nombre de rendez-vous pris se situait largement en-dessous de la moyenne des rendez-vous pris par les autres membres du département,
- que le salarié n'avait pas incorporé, respectivement compris la stratégie d'investissement fixée par l'employeur, ce qui ne lui permettait pas, en tout logique, de la « vendre » au client,
- que les conseils donnés aux clients étaient inadéquats, alors qu'ils n'aboutissaient pas aux résultats escomptés, c'est-à-dire d'inciter ceux-ci à souscrire au produit financier de l'employeur.

Elle conteste finalement les montants réclamés par le salarié.

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

Il maintient toutes ses contestations de première instance, à savoir que des objectifs aient été imposés dans l'exécution de son contrat de travail, que des réunions d'évaluation aient été organisées en sa présence, lors desquelles l'employeur lui aurait reproché l'insuffisance de ses performances face aux objectifs prétendument fixés au préalable.

Pour le salarié, la commune intention des parties était uniquement de le gratifier via un bonus en fonction de ses résultats, sans pour autant qu'un objectif ne soit fixé au préalable, partant, que la seule sanction des mauvais résultats affichés par lui à la fin de chaque année, serait le défaut pour lui de se voir accorder des boni.

Il conteste encore formellement avoir été mis en garde par rapport à ses mauvais résultats.

Il soutient finalement, n'avoir eu connaissance des chiffres des objectifs, que lors de la première instance, lors de la communication des pièces.

Il prétend que les chiffres avancés par l'employeur l'ont été pour les seuls besoins du licenciement et les objectifs arbitrairement définis par l'employeur, dont il ignorait l'existence et qu'il n'a partant pu accepter.

Il expose finalement, que l'employeur resterait encore en défaut de déterminer la cause de son insuffisance professionnelle, d'indiquer si elle est due à la responsabilité du salarié ou à une cause externe.

Il conclut au rejet de l'offre de preuve adverse, au motif qu'elle ne serait ni pertinente ni concluante, dans la mesure où la pratique telle que définie par l'employeur au sein de son entreprise n'indiquerait pas quels objectifs exacts ont été portés à la connaissance du salarié et s'ils ont été acceptés par lui.

L'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi réclame le remboursement à la partie mal-fondée des indemnités de chômage avancées au salarié pendant la période allant du septembre 2012 à novembre 2013 d'un montant de 61.151,67 euros sur base de l'article L.521-4 du code du travail.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

Concernant les faits et rétroactes de la présente affaire, la Cour renvoie à l'exposé exhaustif fait par le tribunal du travail, pour le faire sien dans son intégralité.

Concernant dans un premier temps la clause d'objectifs et les développements faits par la juridiction de première instance à cet égard, il y a lieu de relever que les dispositions contractuelles liant les parties ne prévoient pas une telle clause d'objectifs, au sens où le tribunal du travail l'a retenue, de sorte que les conditions de validité de la clause d'objectif, telles qu'elles ont été précisées par le tribunal du travail, ne sont pas applicables au cas d'espèce.

En fait, ni le contrat de travail, ni des avenants ultérieurs à ce dernier ne fixent en l'occurrence des objectifs précis chiffrés à atteindre par le salarié, de sorte que les objectifs que l'employeur reproche au salarié de ne pas avoir atteint n'ont pas été fixés par écrit entre parties.

Le contrat de travail se contente de préciser que le salarié est engagé en qualité de « Senior Private Wealth Manager », ce qui correspond à la fonction de commercial et

lui accorde, à côté de son salaire mensuel fixe, un bonus annuel révisé annuellement sur base des performances individuelles prenant en compte les résultats de la banque.

L'employeur précise encore et cela n'est pas contesté par le salarié, que la mission de son ancien salarié consistait à développer la clientèle scandinave et partant de réaliser du chiffre d'affaires.

La Cour donne à considérer, à l'instar de l'employeur, qu'en l'absence d'une clause contractuelle, il reste loisible à un employeur d'imposer oralement à ses salariés des objectifs à atteindre, soit unilatéralement, dans lequel cas ces objectifs doivent cependant être portés à la connaissance du salarié, mais encore être réalistes et réalisables, pour éviter tout arbitraire à ce niveau, soit fixés d'un commun accord des parties au contrat, dans lequel cas le salarié les a acceptés, mais encore admet qu'ils sont réalistes et réalisables.

Les développements faits en la matière par l'employeur sont corrects en ce qu'ils relèvent qu'un employeur a la possibilité de procéder au licenciement individuel d'un salarié qui s'avère incapable de réaliser la tâche pour laquelle il a été employé, que l'employeur, en sa qualité de maître de l'organisation et de la gestion de son entreprise, peut unilatéralement et oralement fixer des objectifs à atteindre par ses salariés, que la fixation d'objectifs pour une fonction telle que celle d'un commercial, est inhérente à cette dernière et entraîne nécessairement une évaluation de ce dernier sur base des résultats obtenus par rapport à ces objectifs.

Il n'en reste pas moins vrai en matière de licenciement d'une part que les motifs mis en avant dans le courrier de motivation doivent non seulement être précis mais encore correspondre à la réalité et être sérieux. Autrement, ils ne peuvent justifier la résiliation de la relation de travail, la preuve de la réalité et du sérieux de l'ensemble des motifs d'une lettre de motivation et non pas seulement d'une partie de cette motivation, incombant exclusivement à l'employeur. D'autre part, pour constituer un motif valable de licenciement, l'insuffisance professionnelle, telle qu'elle est invoquée par l'employeur en l'espèce pour se séparer du salarié, doit être établie par des faits précis et doit être constatée sur une certaine durée. En matière de non-réalisation d'objectifs, ceux-ci doivent avoir été portés à la connaissance du salarié, être réalistes et réalisables et finalement dus à sa faute ou négligence et non à des facteurs externes.

La Cour relève qu'en l'espèce la lettre de motivation correspond parfaitement à l'exigence de précision prévue par la loi et la jurisprudence, dans la mesure où elle précise pour les trois années concernées, les objectifs à atteindre par le salarié au niveau du « gross income » et des « net new assets », ensuite les résultats négatifs obtenus par lui et enfin la sanction lui appliquée en terme de réduction de son bonus annuel.

En présence des contestations du salarié sur l'existence d'objectifs lui fixés oralement à l'avance par l'employeur et portés à sa connaissance, il incombe à l'employeur d'en rapporter la preuve.

A cet effet, il formule l'offre de preuve dont le contenu a été intégralement repris ci-avant.

Or, de par sa généralité et son imprécision par rapport à une lettre de motivation exemplaire en matière de précision, dès lors que l'offre de preuve tente uniquement d'établir les usages en matière d'objectifs au sein de la société, elle n'est pas pertinente pour la solution du litige, dans la mesure où elle n'éclaire pas la situation personnelle du salarié.

Il en suit partant que la réalité des objectifs que l'employeur affirme avoir fixés à son salarié dans sa lettre de motivation laisse d'être rapportée.

Cette constatation est encore confirmée par les pièces soumises à l'appréciation de la Cour par l'employeur, dans la mesure où le tableau portant sur l'année 2010 ne renseigne aucun objectif concret à atteindre fixé à l'avance au salarié, ni d'ailleurs les tableaux portant sur l'année 2012, de sorte que seule la pièce correspondant à l'année 2011 indique les objectifs tels qu'il ont été précisés dans la lettre de motivation, à savoir a) gross income de 550.000 euros, b) net new assets de 20.000.000 euros, c) assets under management de 1.700.000,00 euros etc... .

S'y ajoute que ni les pièces portant sur l'année 2010 ni celles portant sur l'année 2012 n'indiquent les résultats des autres salariés de la société placés dans une situation similaire à B, de sorte qu'elles ne permettent pas une analyse comparative objective entre salariés de manière à évaluer objectivement et concrètement le niveau de B.

Finalement, si la pièce relative à l'année 2011 fixe des objectifs concrets et permet la comparaison avec d'autres salariés, il en appert cependant, que les montants des objectifs fixés unilatéralement par l'employeur sont exorbitants, dès lors que les résultats atteints par les salariés, à la différence de ce que soutient l'employeur, sont tous de loin inférieurs à l'attente, de sorte qu'il y a lieu d'en déduire que ces objectifs n'étaient ni réalistes ni réalisables pour aucun des salariés indiqués sur cette pièce.

En effet et pour exemple, la comparaison des résultats des salariés auxquels l'employeur a imposé un objectif de 20.000.000 euros pour les assets, montre que deux salariés ont atteint un résultat de 350.000, les autres 1.300.000, 800.000, 400.000, 550.000 euros, de sorte que B, avec son résultat de 550.000 euros se situe, contrairement à ce que prétend l'employeur, dans une bonne moyenne.

S'il est finalement avéré et non contesté par le salarié que le montant de ses boni a baissé chaque année, il n'est pas établi que la cause en soit son incompétence professionnelle, dès lors que d'après l'article 3 du contrat de travail, le bonus accordé au salarié annuellement est fonction non seulement des performances individuelles du salarié, mais encore des résultats de la banque, de sorte qu'en l'absence de preuve contraire, la baisse des boni de B, peut également être due à de mauvais résultats essuyés par la banque.

Quoiqu'il en soit, à défaut d'avoir établi avoir porté à la connaissance du salarié les objectifs oralement fixés chaque année, à défaut d'avoir permis et établi pour chaque année en cause une comparaison entre salariés se trouvant dans la même situation que B, et finalement, en l'absence de preuve d'objectifs réalistes et réalisables, l'employeur n'a ni rapporté la preuve de la réalité des motifs du licenciement, ni et surtout le sérieux de ces motifs, de sorte que le jugement entrepris est à confirmer, certes pour des motifs légèrement différents, en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif.

Abusivement licencié, le salarié a droit à être indemnisé des préjudices matériel et moral subis, à la double condition que ses préjudices soient avérés et en relation causale directe avec le licenciement.

Tandis que l'employeur conteste les demandes indemnitaires allouées au salarié en première instance et demande à la Cour de les réduire à de plus justes proportions, le salarié conclut à la confirmation pure et simple du jugement entrepris sur ce point, par adoption de ses motifs.

Par adoption des motifs du tribunal du travail qui a, à bon escient, tenu compte tant des efforts personnels faits par le salarié pour retrouver un emploi, que de son expérience professionnelle, de son âge au moment du licenciement, soit 46 ans, ainsi que de la situation difficile sur le marché de l'emploi, le jugement est à confirmer en ce qu'il a fixé de façon adéquate la période de référence pour le calcul du préjudice matériel à deux mois, partant à la somme de 2 x 12.742,84 euros soit 25.485,68 euros, somme de laquelle il a encore soustrait les indemnités de chômage perçues pendant à la même période, à concurrence de 8.219,26 euros.

Le jugement est encore à confirmer en ce qu'il a fixé le préjudice moral subi par le salarié au montant de 1.000 euros, compte tenu de sa faible ancienneté de service.

Finalement, le jugement a quo est à confirmer en ce qu'il a condamné l'employeur à rembourser à l'ETAT pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de 8.219,26 euros, compte tenu de la décision ayant déclaré le licenciement avec préavis abusif.

Les parties n'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais non compris dans les dépens, leurs demandes respectives basées sur l'article 240 du NCPC 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,

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé,

partant,

**confirme** le jugement entrepris,

rejette les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne la société anonyme A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Jean KAUFFMAN qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.