

Arrêt N° 98/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit juin deux mille dix-huit.

Numéro 44668 du rôle

Composition:

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

Entre :

A, demeurant à D-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick MULLER de Luxembourg du 7 avril 2017,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Albert RODESCH, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

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

intimée aux fins du susdit exploit MULLER,

appelante par incident,

comparant par Maître Claude SCHMARTZ, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 15 mai 2018.

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

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 18 mai 2016, A a fait convoquer la société à responsabilité limitée S1 LUX Sàrl devant le tribunal de travail de Luxembourg aux fins de la voir condamner du chef de son licenciement avec effet immédiat du 8 mars 2016 qu'il qualifia d'abusif, au paiement des montants suivants:

- indemnité compensatoire de préavis	
principalement	21.000,00 €
subsidiatement	19.750,00 €
- indemnité de départ	19.750,00 €
- préjudice moral	10.000,00 €
- dommage matériel	115.000,00 €
- arriérés de salaire pour le mois de février 2016	2.131,00 €
- bonus annuel	300,00 €.

Faits

Par contrat de travail conclu le 15 janvier 1998, A a été engagé par la partie défenderesse en tant que machiniste.

Par décision du 8 janvier 2016 rendue par la commission mixte, le requérant a fait l'objet d'un reclassement interne.

Suite à cette décision, le requérant a été en arrêt de maladie entre le 11 et le 25 janvier 2016, sans qu'un certificat de maladie n'ait été produit, l'employeur ayant néanmoins maintenu le paiement du salaire pendant cette période.

Il s'est présenté à son lieu de travail le 2 février 2016 pour le quitter peu de temps après. Il ne s'est plus présenté à son travail par la suite.

Par courrier recommandé du 8 mars 2016, il a été licencié avec effet immédiat pour absence injustifiée.

Le salarié qui ne contesta pas ses absences, soutint cependant qu'elles étaient justifiées par diverses circonstances qu'il exposa.

Il prétendit encore que ces absences prétendument injustifiées ne seraient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

L'employeur contesta les justificatifs apportés par A à ses absences et contesta avoir été informé d'une quelconque manière de ces absences.

Par un jugement rendu le 6 mars 2017, le tribunal du travail a déclaré le licenciement de A justifié et débouté ce dernier de toutes ses demandes.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a dit que :

« L'engagement du salarié de se présenter à son lieu de travail est une obligation de résultat.

Toute absence du lieu de travail doit être approuvée par l'employeur. A défaut de pareille approbation, les absences invoquées revêtent le caractère d'absences non autorisées, partant injustifiées.

Il appartient au salarié, s'il invoque une exonération de son devoir de présence à l'entreprise, de prouver la justification de son absence. En d'autres termes, le salarié doit rapporter la preuve d'avoir obtenu l'autorisation qui justifie son absence au travail (cf. C.S.J. 19.01.1995 N° 14906 du rôle (...); C.S.J. 30.06.2005 (...) rôle 227859).

En l'espèce, A ne conteste pas avoir quitté son lieu de travail le matin du 2 février 2016 et avoir été absent jusqu'à la date de l'envoi de la lettre de licenciement.

Ses contestations portent sur le caractère injustifié de son absence alors qu'il fait valoir qu'il n'a pu exécuter une quelconque prestation de travail compte tenu du refus exprès de validation de la reprise de travail par le médecin du travail le 29 janvier 2016.

Or, contrairement aux affirmations du requérant, le courrier du 29 janvier 2016 ne constitue pas un refus de validation de la reprise de travail, mais simplement un constat par ce médecin de l'absence de proposition de nouveau poste par l'employeur à la date de l'examen. Son moyen est partant à rejeter.

Le requérant reste encore en défaut d'établir qu'il a informé son employeur de ces conclusions le jour de la sortie de l'hôpital, le 26 février 2016 et qu'il lui a fait parvenir dans le délai légal de trois jours, soit le 29 février 2016, un certificat médical attestant de son incapacité de travail.

Ainsi, non seulement, il ne prouve pas avoir pu bénéficier de la protection de l'article L.121-6 précité, mais encore, il ne justifie pas son absence depuis le 3 février 2016.

Il s'ensuit qu'indépendamment de la longue ancienneté de service du salarié, une absence injustifiée de 24 jours ouvrables d'affilée est un motif suffisamment grave pour entraîner une rupture immédiate des relations de travail. »

A a interjeté appel par exploit d'huissier du 7 avril 2017.

Il conclut, par réformation, au caractère abusif de son licenciement et à se voir allouer la somme de 170.316 euros avec les intérêts tels que de droit.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement entrepris.

I. Quant à la recevabilité de l'appel

La société S1 (Lux) GmbH conclut à la nullité, sinon l'irrecevabilité de l'acte d'appel du 7 avril 2017 en raison d'une mention fautive sinon erronée, relativement à la juridiction (compétente) qui doit connaître de l'affaire, alors que l'article 154 du NCPC, auquel fait référence l'article 585 du NCPC, impose cette mention à peine de nullité.

La société S1 (Lux) GmbH constate qu'elle a été assignée à comparaître « devant la Cour supérieure de justice du Grand-Duché de Luxembourg (...) », juridiction incompétente ratione materiae pour connaître de la présente affaire, et non pas devant la Cour d'appel.

Elle soutient qu'il ressort de l'article 40 de la loi modifiée du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire que l'appel des jugements rendus par un tribunal du travail n'est pas de la compétence de la Cour Supérieure de Justice.

En effet, l'article précité dispose ce qui suit :

« Sont portés devant la Cour supérieure de justice :

- 1) les affaires dont les cours d'appel ou les cours supérieures de justice ont à s'occuper en assemblée générale ;
- 2) les accusations admises contre les membres du gouvernement en exécution de l'article 82 de la Constitution ;
- 3) le règlement des conflits d'attribution, conformément à l'article 95 de la Constitution ;
- 4) les actions disciplinaires contre les magistrats et dont la Cour connaît d'après le chapitre XII du titre II de la présente loi ;
- 5) les accusations portées par la Chambre des députés contre les membres de la Commission des Communautés européennes pour les infractions visées aux articles 496-1 à 496-4 ou 246 à 252 du Code pénal, commises dans l'exercice de leurs fonctions.

Dans tous les cas, les décisions de la Cour ne peuvent être rendues par moins de neuf juges. S'il y a partage des voix, la Cour siégeant en nombre pair, le suffrage du conseiller le plus jeune en rang n'est pas compté. »

L'intimée soulève dès lors la question de savoir si, pour interjeter appel contre une décision rendue par le tribunal du travail, il y a lieu de donner assignation à comparaître devant la Cour Supérieure de justice ou bien devant la Cour d'appel.

Pour elle, suivant l'article 39 de la loi modifiée du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire, l'assignation à comparaître doit se faire devant la Cour d'appel et non devant la Cour Supérieure de justice.

A quant à lui réfute ce moyen d'irrecevabilité.

Il précise que l'article 32 de la loi du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire dispose que : « *La cour supérieure de justice comprend une cour de cassation et une cour d'appel ainsi qu'un parquet et un greffe communs à ces deux cours* » ; qu'il ressort donc clairement de cet article que la « Cour supérieure de justice » est une juridiction unique qui regroupe la Cour de cassation et la Cour d'appel, deux unités distinctes ; que par voie de conséquence, la Cour de cassation et la Cour d'appel sont des unités autonomes qui sont cependant regroupées sous la dénomination « Cour supérieure de justice ».

Selon l'appelant, ceci est encore confirmé par la doctrine établie en la matière qui retient notamment ; « *Dans cet agencement organique, la Cour supérieure de justice regroupe la Cour d'appel et la Cour de cassation et se trouve donc investie de deux fonctions différentes : celle de juger en appel et celle de dire le droit en instance de cassation* » ; que ce point de vue est encore partagé par d'autres auteurs qui font remarquer que : « *s'il est vrai que le Luxembourg a repris de la France le principe d'une cour de cassation, et avec lui la définition de la mission de cette juridiction, il n'a pas pour autant repris l'organisation de la Cour de cassation française, en tant que juridiction entièrement autonome, du point de vue organique, des cours d'appel sur lesquelles s'étend (principalement) son contrôle. La Cour de cassation luxembourgeoise reste une émanation de la Cour supérieure de justice, qui « comprend une cour de cassation et une cour d'appel ainsi qu'un parquet et un greffe commun aux deux cours* » ; que chaque fragment de la Cour supérieure de justice comme également la Cour supérieure de justice en tant que telle a donc ses propres compétences ; que par voie de conséquence, il faut distinguer trois compétences différentes, à savoir la Cour supérieure de justice siégeant en matière de cassation, la Cour supérieure de justice siégeant en matière d'appel et encore la Cour supérieure de justice siégeant en assemblée générale.

Finalement, A précise que tel que d'ores et déjà invoqué par la partie appelante dans ses conclusions du 21 décembre 2017 et celles du 22 février 2018, le moyen d'irrecevabilité et de nullité invoqué par la partie intimée a également été débattu devant d'autres instances d'appel ; que la Cour d'appel a, par arrêt n° 45/18 du 14 mars 2018 dans un rôle n° 44654, rejeté le moyen d'irrecevabilité et de nullité tel qu'il a été invoqué par la partie intimée, arrêt dont le bien-fondé est cependant critiqué par la société S1 (Lux) GmbH.

La Cour relève cependant que c'est à bon droit et pour de justes motifs que la Cour d'appel, première chambre, siégeant en matière civile a, dans son arrêt du 14 mars 2018 (no.44654 du rôle), décidé :

« La loi modifiée du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire n'a, contrairement aux conclusions de la partie intimée, pas apporté de réforme fondamentale au système antérieur résultant des lois du 21 janvier 1864 et du 18 février 1885, le principe étant resté le même, à savoir celui d'une juridiction unique, la Cour supérieure de justice, qui comprend une cour de cassation et une cour d'appel ainsi qu'un parquet et un greffe commun aux deux cours.

Le seul changement par rapport à la situation antérieure réside dans le fait de nommer deux des entités composant la Cour supérieure de justice, en l'occurrence une cour de cassation et une cour d'appel. En 1980, il n'y a pas eu de réforme structurelle par la création de deux nouvelles juridictions.

Les travaux parlementaires sont clairs : « S'il peut paraître souhaitable de disposer d'une cour de cassation indépendante, il faut toutefois se faire une raison et constater que le nombre de notre population et l'importance du contentieux ne nous permettent pas de suivre l'exemple de nos voisins plus importants. ...Si le contentieux de cassation a augmenté, il n'est toutefois pas tel qu'il puisse actuellement justifier la création d'une juridiction spéciale. Par contre, il paraît indispensable d'accorder une certaine autonomie à la Cour de cassation et d'éviter que ses membres soient les mêmes que ceux de la cour d'appel » (cf. rapport de la commission juridique).

L'assignation à comparaître devant la juridiction dénommée « Cour supérieure de justice, siégeant en matière d'appel », est partant correct et conforme aux textes légaux, de sorte que le moyen de nullité, sinon d'irrecevabilité de l'exploit est à rejeter et qu'il n'y a pas lieu à renvoi de l'affaire.

Quant au reproche que la juridiction saisie ne constitue pas une juridiction propre et indépendante au regard de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, il y a lieu de dire que l'article 6 paragraphe 1 n'astreint pas les États contractants à créer des cours d'appel ou de cassation. Toutefois, un État qui a créé des juridictions de cette nature, a l'obligation de veiller à ce que les justiciables y bénéficient des garanties fondamentales de l'article 6 paragraphe 1, notamment d'un tribunal indépendant et impartial.

Par indépendant on entend indépendant des autres pouvoirs (l'exécutif et le législatif) et indépendant des parties. Le respect de cette exigence se vérifie notamment sur la base de critères de nature statutaire, comme les modalités de nomination et la durée du mandat des membres du tribunal ou l'existence de garanties suffisantes contre les pressions extérieures.

L'impartialité se définit par l'absence de préjugé ou de parti pris.

Le fait que les juges saisis relèvent d'une juridiction ayant différentes compétences ne saurait mettre en doute leur indépendance à l'égard des autres pouvoirs et des parties. Aucun défaut d'impartialité de cet organe juridictionnel ne saurait être retenu eu égard aux dispositions des articles 36 et 37 de la loi du 7 mars 1980. »

En considération de ces développements, l'appel de A est à déclarer recevable.

II. Quant au fond

La société S1 (Lux) GmbH reproche à A dans son courrier de licenciement avec effet immédiat les faits suivants :

- un abandon de poste consécutif à un refus de travail en date du 2 février 2016.

La société S1 (Lux) GmbH expose qu'elle a, en la personne de sa gérante, B, convoqué le salarié pour le 2 février 2016 sur son lieu de travail pour lui attribuer des travaux à exécuter sur le chantier S2 (S2) à Echternach, travaux consistant d'après elle en des travaux légers de rangement, de nettoyage et de balayage conformes aux indications médicales du médecin de travail C ; que cependant vers 9 heures, A est revenu dans les bureaux de l'employeur pour indiquer, sans autres explications, qu'il n'exécuterait pas les travaux lui impartis pour ensuite quitter son poste de travail et ne plus y revenir.

- une absence injustifiée subséquente jusqu'au jour du licenciement, soit 24 jours de travail ou un mois de calendrier.

La société S1 (Lux) GmbH qui reconnaît s'être vu transmettre un écrit l'informant que A avait la possibilité de suivre entre le 15 février et le 26 février 2016 un traitement semi-stationnaire dans une clinique de Trêves, précise cependant ne pas savoir si le salarié a réellement participé à cette thérapie et ne pas avoir reçu un certificat médical pour la période litigieuse .

Ces absences n'étant pas contestées par le salarié, et dès lors que la présence du salarié au travail est une obligation de résultat, il lui incombe de prouver la raison de ses absences.

Ce dernier conteste que son absence ait été injustifiée.

A se prévaut du courrier du 29 janvier 2016 du Service de Santé au Travail de l'Industrie (SSTI) dans lequel le médecin du travail C constate que l'entreprise n'a fait à ce jour aucune proposition de changement de poste et qu'il lui a donc été impossible de valider la reprise du travail de A sur un poste adapté à ses capacités

résiduelles, pour soutenir que sa reprise du travail n'a aucunement été validée par le médecin du travail, de sorte que son absence depuis le 2 février 2016 fut justifiée.

A titre subsidiaire, il expose encore que les périodes d'absences prétendument injustifiées sont au contraire justifiées par des certificats médicaux.

La Cour relève les rétroactes suivants :

Suite à sa maladie professionnelle contractée lors de l'exécution de son contrat de travail, A est, par courrier du 8 janvier 2016 de la Commission mixte, reclassé interne auprès de la société S1 (Lux) GmbH.

Le 7 décembre 2015 déjà, soit avant la décision de reclassement interne, la société S1 (Lux) GmbH écrit à l'Adem qu'elle n'a, à l'exception des travaux de chantier, aucun autre poste de travail à mettre à disposition du salarié.

L'hostilité de l'employeur à reclasser en interne son salarié perdure, de sorte que le médecin du travail est encore obligé de constater en janvier 2016 que la société S1 (Lux) GmbH ne l'informe pas des postes adaptés à soumettre à son salarié, l'empêchant en conséquence de valider la reprise du travail de A.

C'est de façon erronée que le tribunal du travail a interprété le courrier du 29 janvier 2016 du SSTI, alors qu'il en résulte clairement et sans équivoque qu'une validation de la reprise du travail par A n'a pas été possible, faute par l'employeur de faire des propositions concrètes adaptées aux capacités résiduelles du salarié, de sorte que le salarié, confronté au comportement réfractaire de son employeur, était effectivement autorisé à ne pas reprendre son travail.

Au cours du mois de janvier 2016 le salarié ne travaillait pas étant en incapacité de travailler entre le 11 et le 25 janvier 2016, ce qui, d'après l'employeur, l'arrangeait alors qu'il précise dans ses conclusions qu'il en a profité pour décider d'un recours ou non contre la décision de reclassement de A, pour finalement renoncer à tenter un tel recours.

En conséquence, l'employeur obligé de reclasser son salarié en interne, le convoqua sur son lieu de travail pour le 2 février 2016 et l'envoya faire des travaux prétendument légers sur un chantier à Echternach auprès de la société S2.

A conteste que les travaux qui lui ont été impartis étaient des travaux adaptés à ses capacités résiduelles, de sorte qu'il est retourné auprès de la gérante de la société pour l'en informer et à défaut de réaction de la part de cette dernière, il a quitté son lieu de travail.

S'il résulte de l'attestation du chef de chantier, D, qu'il a ordonné au témoin T1 travaillant sur le chantier S2 de donner des travaux légers à faire à A, T1 précisant lui avoir dit de balayer le sous-sol et de sortir les déchets, cette déclaration sans autres précisions, en présence des contestations de A ne suffit pas pour établir que l'employeur a véritablement respecté son obligation de soumettre à son salarié des travaux adaptés.

La Cour relève encore à cet égard qu'un salarié qui fait un refus de travail suivi d'un abandon de poste sans explications, ne retourne pas comme l'a fait A auprès de son employeur pour expliquer son geste, si ce n'est qu'il avait de bonnes raisons pour le faire.

Finalement, le comportement de l'employeur en date du 2 février 2016, ou plutôt l'absence de réaction de l'employeur face à un salarié qui refuse prétendument sans explication de travailler et quitte l'entreprise et qui commet partant en principe une faute grave, conforte la Cour dans sa conviction que le comportement du salarié était vraisemblablement justifié.

L'absence de réaction de l'employeur perdure encore par la suite pendant plusieurs semaines bien que le salarié ne se présente plus à son lieu de travail.

L'employeur explique que son comportement loin de constituer une absence de réaction face aux fautes du salarié, démontrerait plutôt la grande patience dont il a fait preuve à l'égard de A.

Cette explication ne convainc pas la Cour dans la mesure où un employeur hostile à un reclassement interne comme en l'espèce, n'a aucune raison de faire preuve de patience.

Au contraire, la Cour constate que la réaction de l'employeur, donc le licenciement coïncide avec la fin des deux semaines de thérapie du salarié, - dont l'employeur reconnaît avoir eu connaissance -, de sorte qu'il y a lieu d'en conclure que l'employeur savait que son salarié suivait cette thérapie qui lui avait été proposée déjà en janvier 2016.

Finalement, l'absence du salarié du 26 février 2016, date de la fin de sa thérapie, au 8 mars 2016, est expliquée dans le rapport de la clinique de Trèves du 3 mars 2016, qui certifie que A quitte la clinique « *arbeitsunfähig* » et que « *eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz ist auch aufgrund des zerrüteten Vertrauensverhältnisses aus psychischen Gründen nicht zu empfehlen* », les raisons étant exhaustivement expliquées par le médecin traitant dans le susdit rapport qui fait un constat affligeant du reclassement interne du salarié.

Il suit des développements qui précèdent que l'employeur n'a pas établi que les absences de A étaient injustifiées, respectivement que ses absences constituaient une faute grave, de sorte que le licenciement est, par réformation, à déclarer abusif.

III. Quant aux indemnités pour licenciement abusif :

Abusivement licencié, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est fonction de son ancienneté de service de 22 ans, soit de six mois, ainsi qu'à une indemnité de départ également de six mois, conformément aux articles L.124-6 et L.124-7 du code du travail.

Sur base des fiches de salaire versées en cause qui indiquent un salaire horaire brut versé au salarié de 18,2620 euros, soit 3.159,326 euros bruts par mois, l'indemnité de préavis est justifiée pour la somme de $6 \times 3.159,326 = 18.956$ euros bruts et l'indemnité de départ pour le même montant de 18.956 euros bruts

Abusivement licencié, le salarié peut encore prétendre à être indemnisé de ses préjudices matériel et moral à la condition qu'ils soient avérés et en relation causale directe avec le licenciement abusif.

A se prévaut d'une période de référence de 4 ans et 48 mois pour le calcul de son préjudice matériel, soutenant avoir touché les indemnités de chômage en Allemagne du 16 mars 2016 au 14 juin 2017, soit pendant 1 an et 3 mois et avoir ensuite bénéficié de l'« HARTZ IV », qu'il percevra jusqu'à la fin de la période de référence, de sorte qu'il fixe son préjudice matériel à 102.133 euros.

Il est de principe que les pertes de revenus du salarié licencié ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre à ce dernier de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement.

S'il est avéré que A a contracté au cours de l'exécution de son contrat de travail de 22 années auprès de la société S1 (Lux) GmbH. en tant que conducteur de pelleteuse (machiniste) une maladie professionnelle ayant entraîné son reclassement interne, force est cependant de constater que le salarié n'a pas été déclaré invalide, mais au contraire il lui a été attesté par le médecin du travail des capacités de travail résiduelles lui permettant d'effectuer encore des travaux physiques légers.

La Cour estime partant que le salarié aurait, pendant une période de référence de six mois, pu rechercher activement et trouver un poste correspondant à ses facultés physiques résiduelles dans un autre secteur d'activité économique que la construction, ce qu'il a d'ailleurs fait, certes sans succès.

Dès lors que A a perçu pendant la période de référence de six mois les indemnités de chômage en Allemangne et qu'il s'est vu allouer par la présente décision une indemnité compensatoire de préavis de six mois, le préjudice matériel subi sur cette période de référence de six mois est partant adéquatement couvert par ces montants.

A réclame finalement la somme de 20.000 euros en réparation de son préjudice moral.

Au vu des circonstances du présent licenciement prononcé abusivement en période de reclassement interne d'un salarié bénéficiant d'une ancienneté de service de 22 ans, âgé au moment du licenciement de 52 ans et des soucis qu'il a dû se faire pour son avenir tant professionnel que privé, le préjudice moral subi peut être fixé ex aequo et bono à 8.000 euros.

IV) Quant aux autres demandes de A :

A réclame finalement par réformation du jugement déferé les montants suivants repris dans son décompte versé comme pièce 48 :

- 300 euros de bonus annuel,
- 2.985,83 euros d'arriérés de salaire pour le mois de février 2016,
- 727,8 euros d'arriérés de salaire pour le mois de mars 2016,
- 1.191,88 euros d'arriérés de salaire pour le mois de janvier 2016 résultant de l'application incorrecte rétroactive de l'avenant au contrat de travail,
- 65,45 euros d'arriérés de salaire pour le mois de février 2016 résultant de l'application incorrecte rétroactive de l'avenant au contrat de travail.

a) Concernant le bonus annuel de 300 euros, A maintient comme en première instance, que l'employeur a, de manière fixe, générale et régulière payé une gratification annuelle à l'ensemble des salariés, de sorte que sa demande serait fondée, ce qui est contesté par l'employeur qui soutient qu'il s'agissait d'une libéralité discrétionnaire.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a rappelé la définition de la gratification pour ensuite constater que *« s'il résulte des pièces versées que le salarié a reçu les trois années précédant son licenciement une gratification de 1.179 euros en 2013, de 1.444,50 euros en 2014 et de 1.260,35 euros en 2015, le requérant ne démontre cependant par aucune pièce que le paiement de cette prime concernait l'ensemble des salariés. Par ailleurs, il ne justifie pas le calcul de cette prime, de sorte que les caractères de généralité et de fixité ne sont pas établis. »*

A n'ayant pas en instance d'appel soumis à la Cour des éléments nouveaux par rapport à la première instance, le jugement est à confirmer, par adoption de ses motifs, en ce qu'il a débouté ce dernier de sa demande.

b) Concernant les arriérés de salaire réclamés pour la période allant du 1^{er} février au 8 mars 2016, il échet de constater que le salarié n'a pas travaillé pendant cette période.

Or, à l'instar du tribunal du travail, il y a lieu de retenir que le salaire est la contrepartie du travail presté, de sorte que le jugement est encore à confirmer en ce qu'il a déclaré la demande afférente du salarié non fondée.

c) A réclame finalement 65,45 euros d'arriérés de salaire pour le mois de février 2016 du chef de l'application rétroactive incorrecte de l'avenant au contrat de travail.

C'est cependant à bon droit que le tribunal du travail a retenu qu'en apposant sa signature sur l'avenant, le salarié a manifesté son accord à la modification du contrat de travail à partir de la date y indiquée, soit le 9 janvier 2016, de sorte que l'employeur était en droit de lui appliquer dès le 9 janvier 2016 le nouveau taux horaire de 11,3725 euros suite à la décision de reclassement interne du 8 mars 2016.

Le jugement est partant encore à confirmer sur ce point.

A réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 3.000 euros pour la première instance et de 3.000 euros pour l'instance d'appel .

La société S1 (LUX) GMBH relève appel incident du jugement déféré et réclame pour la première instance une indemnité de procédure de 750 euros ; elle réclame également une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que les demandes afférentes de la société S1 sont à rejeter.

Au vu du résultat positif pour A du présent recours, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour chaque instance.

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,

dit les appels principal et incident recevables,

dit l'appel incident non fondé et le rejette,

dit l'appel principal fondé,

réformant :

dit que le licenciement avec effet immédiat prononcé le 8 mars 2016 est abusif,

dit la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de six mois fondée pour le montant de 18.956,00 euros.

dit la demande de A en paiement d'une indemnité de départ de six mois fondée pour le montant de 18.956,00 euros,

dit la demande de A en paiement de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi fondée pour le montant de 8.000 euros,

partant, condamne la société S1 (Lux) GmbH à payer à A la somme de 18.956,00+ 18.956,00 + 8.000 = 45.912,00 euros avec les intérêts légaux du jour de la demande jusqu'à solde,

dit la demande de A en paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros fondée,

condamne la société S1 (Lux) GmbH à payer à A la somme de 1.500 euros avec les intérêts légaux du jour de la demande jusqu'à solde,

confirme le jugement pour le surplus,

rejette la demande de la société S1 (Lux) GmbH sur base de l'article 240 du NCPC,

condamne la société S1 (Lux) GmbH à payer à A une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel avec les intérêts légaux du jour de la demande jusqu'à solde,

condamne la société S1 (Lux) GmbH aux frais et dépens de l'instance.

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