

Arrêt N° 32/19 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatorze mars deux mille dix-neuf.

Numéro CAL-2018-00202 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à D-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Laura GEIGER,
en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 23
février 2018,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

L'ADMINISTRATION COMMUNALE DE X, établie à L-(...), représentée par
son collègue des Bourgmestre et échevins actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER,

appelante par incident,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 18 décembre 2018.

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

Par requête régulièrement déposée le 26 octobre 2016 au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette, l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE X a fait convoquer son salarié délégué A devant le tribunal du travail, à l'effet de voir :

- déclarer justifiée la mise à pied du 8 septembre 2016, remise au salarié en date du 9 septembre 2016 ;
- prononcer avec effet au 8 septembre 2016 la résolution, sinon la résiliation du contrat de travail conclu entre parties ;
- condamner A à rembourser à l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE X les salaires et autres avantages indûment perçus pendant l'éventuelle période de maintien de son salaire au-delà des trois mois suivants la notification de la mise à pied, avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde ;
- condamner le salarié à une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

A l'appui de sa demande, l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE X fit exposer que suivant contrat de travail du 22 juin 2012, A a été engagé à partir du 1^{er} juillet 2012 en tant qu'infirmier diplômé affecté au centre intégré pour personnes âgées « (...) ».

Elle exposa que depuis l'année 2015, le salarié est membre suppléant de la délégation du personnel.

La requérante expliqua que suivant lettre datée au 8 septembre 2016, remise à A en date du 9 septembre 2016, le salarié a été mis à pied avec effet immédiat pour faute grave conformément à l'article L.415-10 paragraphe (4) du code du travail.

Elle lui a reproché notamment :

- depuis l'année 2013 au moins, d'avoir exploité un débit de boisson sans en avoir demandé l'accord préalable à son employeur ;
- en date des 2, 8 et 23 mars 2016, de s'être présenté à son lieu de travail alors que son haleine était chargée d'alcool, faits discutés lors d'une entrevue en date du 4 mai 2016 en présence du directeur, du responsable de service ainsi que du président de la délégation du personnel ;

- en date du 17 août 2016 vers 21h45, d'avoir été imprégné d'alcool alors qu'il devait reprendre la relève pour la nuit, de sorte que toute l'infirmierie sentait l'alcool et qu'il n'arrivait pas à s'exprimer distinctement, mais bredouillait et bafouillait tout en ayant un regard livide et une attitude euphorique ;
- en date des 28 et 30 août 2016 pendant la nuit, d'avoir senti, une fois de plus, l'alcool lors de son arrivée au service pour effectuer le poste de nuit.

L'ADMINISTRATION COMMUNALE DE X lui reprocha encore :

- en date du 13 juillet 2016, de ne pas avoir transcrit l'arrêt du médicament Nobiten/5mg ordonné par le Docteur B pour la dame H., de sorte que cette dernière a continué à percevoir ledit traitement jusqu'au 10 août 2016, ce qui a entraîné chez elle des troubles importants liés à ses épisodes de bradycardie ;
- en date du 26 juillet 2016, de ne pas avoir changé les langes de la dame G. de sorte que celle-ci était entièrement couverte d'urine ;
- le même jour, de ne pas avoir changé les langes du sieur R. saturés d'urine et de ne pas avoir vidé le sac à urine de la dame D. rempli à deux litres ;
- en date du 28 juillet 2016, de ne pas avoir effectué de passage avant 05.30 heures auprès de la dame G. de sorte que celle-ci a été retrouvée dans une mare d'urine vers 06.15 heures ;
- le même jour, de ne pas s'être occupé de la dame J., de sorte que celle-ci a été retrouvée vers 07.50 heures à même le matelas, sans drap de protection ;
- en date du 2 août 2016, de ne pas avoir renouvelé le pansement d'un très gros ulcère à la jambe gauche de la dame F. malgré la prescription médicale imposant un renouvellement quotidien, la résidente ayant dès lors inutilement pris un médicament censé rendre moins douloureuse la réfection prévue dudit pansement;
- en date du 30 août 2016 pendant la nuit, d'avoir interdit à la dame C, aide socio-familiale, de s'occuper d'un résident dément nécessitant une surveillance de nuit et de n'avoir changé d'avis que lorsque sa collègue lui a proposé de soumettre le différend à la direction ;
- pendant cette même nuit, d'avoir retiré la perfusion du sieur W., alors que ce dernier devait recevoir une hydratation sous-cutanée le soir pour toute la nuit, de sorte que ledit résident n'a pas reçu son traitement.

L'ADMINISTRATION COMMUNALE DE X estima que lesdits faits ont été énoncés de manière précise dans la lettre de mise à pied et qu'ils constituaient des motifs réels et sérieux de nature à justifier la mise à pied opérée.

Elle considéra en effet que le comportement de A constituait un danger réel et imminent pour les résidents, incompatible avec les obligations découlant de la fonction du salarié, et rendant impossible toute collaboration dans un domaine aussi

sensible que celui du traitement de personnes âgées, particulièrement vulnérables. Elle estima qu'en tant que tel, chaque fait constituait en lui-même une faute grave susceptible de justifier la mesure prise, la gravité des faits étant d'autant moins pardonnable dans le chef d'un membre de la délégation du personnel « censé donner l'exemple ».

Elle précisa encore que certains collègues de travail, dont la dame D, ne voulaient plus faire de service de nuit avec A de peur de se rendre « complice » de son comportement dangereux, l'ADMINISTRATION COMMUNALE risquant par ailleurs d'engager sa propre responsabilité pénale en cas d'incident.

L'ADMINISTRATION COMMUNALE DE X soutint finalement avoir respecté le délai d'un mois prévu par l'article L.415-10 paragraphe (4), alinéa 2 du code du travail, le salarié s'étant rendu coupable de nouvelles fautes endéans le mois précédant la notification de sa mise à pied.

Considérant la mise à pied comme étant justifiée par les agissements du salarié, la requérante conclut à la résiliation judiciaire du contrat de travail existant entre parties.

A l'appui de sa demande, elle versa un ensemble de fiches « qualité client » établies par des collègues de travail, ainsi que des attestations testimoniales. A titre subsidiaire, elle formula une offre de preuve par témoins.

A s'opposa à la demande.

Il précisa d'emblée qu'il n'est plus membre suppléant de la délégation du personnel, mais que depuis le 9 septembre 2016 (soit depuis le jour de la notification de sa mise à pied), il est membre effectif de cette même délégation.

En ce qui concerne les différents reproches de l'employeur, il fit valoir que les motifs invoqués par ce dernier n'ont pas été énoncés avec la précision nécessaire. Il soutint par ailleurs que l'énumération des faits dans la requête diffère de celle contenue dans la lettre de mise à pied.

A titre subsidiaire, il contesta les faits reprochés et considéra qu'ils ne constituent ni des motifs réels, ni des motifs sérieux de nature à justifier la mise à pied prononcée.

Le requérant était par ailleurs d'avis que les reproches qui lui furent adressés dans ce contexte sont dépourvus de toute gravité, l'employeur n'ayant rien fait pour l'empêcher d'entamer ses différents services et aucun incident n'ayant été constaté par la suite.

A contesta également avoir commis des erreurs ou des négligences au niveau des soins prodigués aux différents résidents.

A estima encore que dans la mesure où son employeur semble lui reprocher une insuffisance professionnelle, le comportement reproché aurait dû être constaté sur une période d'observation plus longue. Il expliqua d'ailleurs que l'employeur a pu s'assurer de ses compétences professionnelles pendant sa période d'essai d'un an.

Le salarié considéra finalement que les faits du 26 juillet 2016 et du 2 août 2016 n'ont pas été énoncés endéans le délai d'un mois à partir du jour où l'employeur en a eu connaissance. Il invoqua le même moyen en ce qui concerne l'exploitation, non contestée en tant que telle, de son débit de boissons, l'employeur étant informé de cette exploitation depuis plusieurs années sans que jamais il n'en ait fait état à l'égard de son salarié.

En tout état de cause, il contesta les différentes fiches « qualité client » versées par l'employeur, celles-ci n'étant pas signées et manquant de la précision la plus élémentaire. Il se rapporta à prudence de justice en ce qui concerne la pertinence des différentes attestations testimoniales.

Par un jugement rendu en date du 19 juin 2017, le tribunal du travail a, avant tout autre progrès en cause, admis l'employeur à prouver par l'audition de témoins les faits plus amplement repris dans le dispositif dudit jugement.

Suite à l'exécution de la mesure d'instruction, le tribunal du travail a, par jugement du 15 janvier 2018 :

- déclaré justifiée la mise à pied du 8 septembre 2016, notifiée en date du 9 septembre 2016 ;
- déclaré résilié le contrat de travail du 22 juin 2012 avec effet au 9 septembre 2016 ;
- dit non fondée la demande de l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE X en remboursement de salaires ;
- en a débouté ;
- dit sa demande sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 800 € ;
- partant, condamné A à payer à l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE X une indemnité de procédure de 800 €.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a considéré que la réalité et la gravité des faits reprochés à A sont avérées et que les attestations du salarié n'étaient pas de nature à mettre en cause les déclarations précises des témoins entendus lors de l'enquête.

Qu'il n'a pas non plus versé de certificat médical relatif à sa prétendue « cacostomie », de sorte qu'il a décidé :

« En l'espèce, il découle de l'ensemble du dossier que le comportement de A constitue un danger réel et imminent pour les résidents, incompatible avec les obligations découlant de la fonction d'infirmier du salarié, et rendant impossible à elle seule toute collaboration dans un domaine aussi sensible que celui du traitement de personnes âgées particulièrement vulnérables.

La mise à pied est dès lors à déclarer justifiée sans qu'il n'y ait lieu de procéder à l'analyse des autres reproches avancés par l'employeur.

Aux termes de l'article L.415-10 paragraphe (5) du Code du travail, lorsque la juridiction fait droit à la demande en résolution judiciaire du contrat de travail, la résiliation prend effet à la date de la notification de la mise à pied.

La mise à pied du 8 septembre 2016 n'ayant été notifiée au salarié délégué que le lendemain par sa remise en mains propres, le contrat de travail est à déclarer résilié avec effet au 9 septembre 2016.

Aux termes de sa requête du 26 octobre 2016, l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE X a demandé la condamnation de A à rembourser les salaires et autres avantages indûment perçus pendant l'éventuelle période de maintien de son salaire au-delà des trois mois suivants la notification de la mise à pied. »

A a régulièrement relevé appel du jugement du 15 janvier 2018 par exploit d'huissier du 23 février 2018.

L'appelant conclut à la réformation du jugement n° 102/18 rendu en date du 15 janvier 2018 sur les points ci-dessus discutés, excepté en ce qu'il a débouté et déclaré non fondée la demande de l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE X en remboursement de salaire, partant dire que sa mise à pied prononcée par courrier en date du 9 septembre 2016 n'est pas valable, dire partant que la demande en résolution de son contrat de travail est non fondée, condamner l'intimée au montant de 6.207,02 euros par mois à titre d'arriérés de salaire, soit au total la somme de 12.414,04 euros pour la période du janvier à février 2018, ce montant sous réserve des salaires à échoir à partir du 1^{er} mars 2018 jusqu'au jour du rejet de la demande en résolution voire résiliation du contrat de travail de l'appelant, ce montant sous réserve d'augmentation et à majorer des intérêts légaux à partir de la mise à pied.

L'appelant maintient ses moyens de première instance et conteste tant la matérialité des faits que leur gravité.

Il analyse l'ensemble des déclarations des témoins entendus pour arriver à la conclusion que les reproches invoqués à la base de sa mise à pied ne sont pas établis.

Il soutient encore que certains faits se situeraient en dehors du délai d'un mois prévu par l'article L.415-10 (4) du code du travail.

Il réitère ses revendications financières, soit le paiement des salaires pour la période de janvier à février 2018 jusqu'au jour de la demande en résolution du contrat.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré la mise à pied du 8 septembre 2016 justifiée et fondée, en ce qu'il a prononcé avec effet au 9 septembre 2016 la résolution, sinon la résiliation du contrat de travail du 1^{er} juillet 2012 conclu entre l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE LA VILLE DE X et A, de déclarer non fondée la demande de A en paiement de prétendus arriérés de salaire à partir de janvier 2018, de lui donner acte de son appel incident, de déclarer l'appel incident recevable et au fond le dire justifié et fondé, partant, par réformation du jugement du 15 janvier 2018, de condamner A à lui rembourser le montant de 60.415,30 euros à titre de salaires nets et autres avantages nets résultant de son contrat de travail, indûment perçus par A pendant la période de maintien de son salaire au-delà des trois mois suivants la date de la notification de la mise à pied, avec les intérêts légaux à compter de la requête jusqu'à solde, de confirmer le jugement entrepris pour le surplus.

L'intimée rappelle tout d'abord que A a été engagé par elle avec effet au 1^{er} juillet 2012 en qualité d'infirmier diplômé auprès du Centre intégré pour personnes âgées CIPA « (...) », que depuis 2016, il est membre suppléant de la délégation du personnel, que de par sa fonction, il était en contact quotidien permanent avec les résidents du CIPA et qu'il était amené à prêter des soins infirmiers de toute nature, qu'en tant qu'infirmier diplômé, il avait signé une fiche de fonction qui détermine clairement ses missions et attributions et notamment la prévention, l'amélioration, le maintien de la santé, le confort et l'hygiène des résidents, que ladite fiche de fonction prévoit notamment qu'il :

- effectue les soins d'hygiène quotidiens chez tous les résidents suivant leur degré de dépendance
- procède au changement du matériel d'incontinence avec les mesures d'hygiène appropriées
- prépare, distribue et administre les médicaments, injonctions et lavements
- traite les plaies et refait les pansements
- contrôle et surveille les paramètres physiques essentiels (pulsations, pression artérielle, température, etc.),

que dans la mesure où les résidents du CIPA sont des personnes particulièrement vulnérables, le personnel infirmier et aide-soignant doit évidemment faire preuve d'un comportement irréprochable dans l'exécution de ses tâches quotidiennes.

Elle constate ensuite que l'appelant a uniquement relevé appel du deuxième jugement du 15 janvier 2018, de sorte qu'il est forclos à critiquer les décisions prises par le tribunal du travail dans le premier jugement du 19 juin 2017, notamment les décisions relatives au délai d'invocation d'un mois.

Elle fait une autre analyse des dépositions des témoins entendus pour arriver à la conclusion que les reproches formulés contre A et plus spécialement son abus d'alcool au travail, sont établis.

L'intimée relève appel incident de la décision ayant déclaré non fondée la demande en remboursement des salaires et autres avantages indûment perçus par A, qu'ayant déclaré justifiée et fondée la mise à pied du 8 septembre 2016, notifiée le 9 septembre 2016, le contrat de travail ayant lié les parties est résolu avec effet à la date de la notification de la mise à pied, que le remboursement des salaires perçus depuis la fin des trois mois suivants la notification de la mise à pied est de droit, qu'en décidant que la partie concluante n'aurait pas «justifié du paiement des salaires», le tribunal a procédé à un renversement erroné de la charge de la preuve alors qu'il n'appartient pas à la partie concluante de prouver le paiement des salaires si ledit paiement n'a pas fait l'objet d'une quelconque contestation, que si A avait contesté avoir reçu paiement des salaires, il aurait effectivement appartenu à la partie concluante d'en rapporter la preuve, que tel n'est pas le cas, qu'en tout état de cause, et pour autant que de besoin, la partie concluante verse l'intégralité des fiches de salaire pour la période de septembre 2016 à décembre 2017, que A est à condamner à rembourser les salaires perçus au-delà des trois mois suivants la date de la notification de la mise à pied, que les salaires se rapportant à la période de décembre 2016 à décembre 2017 que l'appelant est tenu de rembourser, s'élèvent à un montant total net de 60.415,30 euros, suivant décompte.

Concernant l'appel incident, A demande à la Cour de le déclarer non fondé et de confirmer le jugement sur ce point.

Subsidiairement, il demande de réduire le quantum de la demande en remboursement des salaires perçus au-delà des trois mois suivant la date de la notification de la mise à pied et de lui accorder le bénéfice d'un paiement échelonné à hauteur de 200 euros par mois.

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

L'appelant conteste en premier lieu en instance d'appel tant la précision de la motivation de la mise à pied que le respect par l'employeur du délai d'invocation d'un mois prévu par l'article L.415-10 (4) du code du travail.

Or, et dans la mesure où ces moyens ont été évacués par le tribunal du travail dans son jugement rendu en date du 19 juin 2017, jugement qui n'a pas été frappé d'appel par A, il est coulé en force de chose jugée concernant les décisions rendues par le tribunal du travail relatives à la précision des motifs et au respect du délai légal d'un mois prévu par l'article L.415-10 (4) du code du travail.

L'appelant fait ensuite grief au tribunal du travail d'avoir retenu pour avérés les faits lui reprochés et de les avoir considérés comme suffisamment graves pour justifier sa mise à pied.

Il conteste, comme en première instance, tant la réalité que la gravité des faits lui reprochés.

La COMMUNE DE X fait état dans sa lettre de mise à pied de deux séries de fautes.

Tout d'abord, elle reproche à son salarié délégué de s'être présenté sur son lieu de travail pour débiter son service de nuit à plusieurs reprises dans un état alcoolisé et arborant un comportement déplacé.

Ensuite, elle fait état d'une série de négligences commises par A dans l'exercice de ses fonctions, dans l'exécution de son travail d'infirmier diplômé, négligences dont les résidents âgés du foyer ont eu à pâtir.

Contrairement au soutènement de l'appelant, il est établi tant par les « fiches qualité client » versées par l'employeur et remplies par ses collègues de travail, que par les attestations testimoniales rédigées par les auteurs des « fiches qualité client », à savoir les mêmes collègues qui devaient travailler avec lui en binôme, que de l'audition par le juge de première instance de ces mêmes témoins, que A s'est présenté alcoolisé, - en date du 17 août 2016 pour débiter son service de nuit, dans un état euphorique, l'empêchant de marcher et de parler normalement, bafouillant, cherchant en vain un téléphone portable se trouvant devant lui ; - en date du 30 août 2016 dans le même état alcoolisé, agité et agressif, de sorte que le témoin T4 a demandé à son employeur de ne plus devoir travailler avec lui de peur de voir sa responsabilité engagée ; - en date du 3 septembre 2016 il sentait une fois de plus l'alcool à son arrivée au service.

L'affirmation de A selon laquelle il souffrait d'une « cacostomie », cause de son haleine chargée est restée en l'état de pure allégation en l'absence de preuve médicale tant de l'existence de cette « cacostomie » que des soins médicaux lui prodigués par son médecin dentiste.

Contrairement au soutènement de A, la Cour constate que son employeur a réagi par rapport à cette situation puisqu'il l'a convoqué à un entretien le 4 mai 2016

déjà, ensemble le directeur, le responsable de service et le président de la délégation du personnel pour l'interpeler au sujet de son alcoolémie, réunion qui a été suivie d'un courrier lui adressé en date du 9 mai 2016.

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail a décidé qu'« Il y a lieu de rappeler à cet égard que selon les formules désormais classiques, caractérisent la faute grave les comportements de nature à nuire au bon fonctionnement de l'entreprise, incompatibles avec celui-ci ou bien encore susceptibles de perturber l'organisation de l'entreprise.

Autrement dit, il y a faute grave permettant la résolution judiciaire du contrat de travail du salarié délégué, si le fait lui imputé est tel que son maintien ne peut plus être toléré plus longtemps sans nuire à l'entreprise.

En matière d'alcoolémie au travail, il est admis que le degré d'imprégnation alcoolique suffisant pour constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement varie selon la profession de l'intéressé. Répété, l'état d'ébriété constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement peu importe qu'il n'ait aucune répercussion sur la qualité du travail fourni (Jurisclasseur, droit du travail, fasc. 30-42, licenciement pour motif personnel, n° 92 et ss).

En l'espèce, il découle de l'ensemble du dossier que le comportement de A constitue un danger réel et imminent pour les résidents, incompatible avec les obligations découlant de la fonction d'infirmier du salarié et rendant impossible à elle seule toute collaboration dans un domaine aussi sensible que celui du traitement de personnes âgées particulièrement vulnérables.

La mise à pied est dès lors à déclarer justifiée sans qu'il n'y ait lieu de procéder à l'analyse des autres reproches avancés par l'employeur.

La mise à pied du 8 septembre 2016 n'ayant été notifiée au salarié délégué que le lendemain par sa remise en mains propres, le contrat de travail est à déclarer résilié avec effet au 9 septembre 2016. »

La Cour relève cependant encore que la COMMUNE DE X fait état de négligences commises par A dans l'exécution de son travail en tant qu'infirmier diplômé.

Or, dans la mesure où l'état alcoolique récurrent et le comportement déplacé en résultant incompatible avec la fonction d'infirmier du salarié en charge de personnes âgées et vulnérables est à lui seul de nature à justifier sa mise à pied immédiate, il est superflûatoire d'analyser encore les autres motifs invoqués par l'employeur à la base de la mise à pied.

Les trois attestations testimoniales rédigées par les témoins T1, T2 et T3 et versées par A ne sont pas de nature à ébranler les dépositions des témoins entendus lors l'enquête, alors qu'il s'agit de témoins qui n'étaient pas présents lors des faits et qui ont rédigé des attestations plutôt de moralité que des attestations portant sur les faits précis invoqués à la base de la mise à pied de A.

Il résulte des considérations qui précèdent que la mise à pied de A était justifiée, de sorte que c'est à bon droit que le tribunal du travail a déclaré résilié le contrat de travail avec effet au 9 septembre 2016.

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

La COMMUNE DE X relève finalement appel incident de la décision du tribunal du travail ayant rejeté sa demande en condamnation de A à lui rembourser les salaires et autres avantages indûment perçus pendant la période de maintien de son salaire au-delà des trois mois suivants la notification de la mise à pied, au motif qu'elle n'aurait pas établi le paiement des salaires au-delà de la susdite période, paiements cependant non contestés par le salarié.

Elle verse en instance d'appel les fiches de salaires de A de décembre 2016 à décembre 2017 ainsi qu'un décompte des salaires versés à ce dernier s'élevant pour la période litigieuse à un montant total de 60.415,30 euros.

En présence des pièces versées par l'employeur, le salarié est malvenu de contester avoir reçu paiement des salaires sur la période indiquée, de sorte qu'il y a lieu de déclarer l'appel incident fondé et de faire droit à la demande de la COMMUNE DE X et de condamner A au remboursement de la somme de 60.415,30 euros.

Dans la mesure où aucun texte de loi ne prévoit la possibilité pour les juridictions du travail de réduire le montant des salaires à rembourser à l'employeur dans ce cas de figure, ni d'instituer un échelonnement des paiements, la demande de A en ce sens est à rejeter.

Au vu du résultat positif de l'action intentée par la COMMUNE DE X, le jugement est à confirmer en ce qu'il lui a alloué une indemnité de procédure de 800 euros pour la première instance.

La COMMUNE DE X réclame pour l'instance d'appel une indemnité de procédure de 2.500 euros et A en réclame une à hauteur de 2.000 euros.

Eu égard au résultat du litige, il paraît inéquitable de laisser à la charge de la COMMUNE DE X l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

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 la demande afférente de A est 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 les appels principal et incident recevables,

dit l'appel principal non fondé et en déboute,

dit l'appel incident fondé,

réformant :

dit la demande de l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE X en remboursement des salaires payés à A fondée pour la somme totale de 60.415,30 euros,

partant, condamne A à rembourser à l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE X la somme de 60.415,30 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

confirme pour le surplus le jugement entrepris,

rejette la demande de A basée sur l'article 240 du NCPC,

condamne A à payer à l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE X une indemnité de procédure de 1.500 euros,

condamne A aux frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de Maître Romain ADAM qui la demande 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.

