

Arrêt N° 80/21 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit octobre deux mille vingt-et-un.

Numéro CAL-2020-00156 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Paul VOUEL, conseiller,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à I(...),

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 27
décembre 2019,

intimé sur appel incident,

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

et :

1) la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., établie et ayant son siège
social à L(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER,

appelante par incident,

intimée sur appel incident,

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, représentée aux fins de la présente instance par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

intimé sur appel incident,

appelant par incident,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 8 juin 2021.

Par requête déposée le 13 décembre 2017 au greffe de la justice de paix de Luxembourg, A a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis qualifié d'abusif, la somme de 460.000 euros se décomposant comme suit :

1) préjudice matériel :	410.000,00 euros,
2) préjudice moral :	50.000,00 euros,

ces montants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il demanda également la condamnation de la société SOC 1) à lui payer le montant net de 25.000 euros à titre de la deuxième tranche du « joining bonus », avec les intérêts légaux à partir du 3 octobre 2017, date du paiement de la deuxième tranche, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries, il diminua sa demande à titre d'indemnisation du préjudice matériel, principalement, à la somme de 249.129,16 euros, subsidiairement, à la somme de 207.072,89 euros.

Par requête déposée le 29 janvier 2019 au greffe de la justice de paix de Luxembourg, il fit intervenir l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Ces deux affaires furent jointes par le tribunal du travail dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice.

A exposa que par contrat de travail à durée indéterminée du 7 mars 2016, il fut engagé, à partir du 1^{er} mai 2016, par la société SOC 1) en tant que « Chief Financial Officer, Europe and Asia » et licencié, moyennant un préavis de deux mois, par courrier remis en mains propres, en date du 16 août 2017.

Ce courrier est entièrement repris dans le jugement a quo.

Le préavis, courant entre le 1^{er} septembre 2017 et le 31 octobre 2017, fut assorti de la dispense de travail.

Par courrier recommandé de son litismandataire, A demanda les motifs du licenciement qui lui furent communiqués en date du 18 septembre 2017.

Le licenciement fut contesté par courrier du 9 octobre 2017.

A reprocha à son employeur d'avoir invoqué une prétendue suppression du poste de « CFO Europe », en combinaison avec un manque de performances dans l'accomplissement de son ancienne fonction de « CFO, Europe », pour le licencier et affirmer qu'il n'aurait pas été apte à assurer les fonctions du nouveau poste de « Global CFO Europe ». Aucun de ces motifs ne serait par ailleurs réel, d'après A.

Il formula une offre de preuve par témoins, entièrement reprise dans le jugement a quo.

La partie défenderesse souleva, in limine litis, l'irrecevabilité de la demande en indemnisation des préjudices matériel et moral et, à titre subsidiaire, demanda à voir débouter le requérant de tous les chefs de sa demande. Elle contesta l'indemnisation réclamée tant en son principe qu'en son quantum.

Elle soutint que les motifs invoqués à l'appui du licenciement, à savoir la restructuration opérée et l'insuffisance professionnelle de A, seraient détaillés avec la précision légalement requise. Ces motifs seraient réels et sérieux.

L'ETAT requit la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige, à lui payer la somme de 31.558,41 euros au titre des indemnités de chômage versées à A pendant la période du 1^{er} novembre 2017 au 12 mai 2018.

Par jugement contradictoire du 8 novembre 2019, le tribunal du travail de Luxembourg a rejeté le moyen tiré du libellé obscur de la demande en paiement de dommages et intérêts, a déclaré recevable, la demande de A dans tous ses chefs et a jugé abusif, le licenciement du 16 août 2017.

La demande en indemnisation du préjudice matériel a été déclarée non fondée par le tribunal du travail qui a accueilli les demandes en indemnisation du préjudice moral et en paiement de la deuxième tranche du « joining bonus », pour les montants respectifs de 750 euros et 25.000 euros net.

La société SOC 1) fut condamnée au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros ainsi que des frais et dépens de l'instance.

L'ETAT fut débouté de sa demande, jugée non fondée.

Pour rejeter le moyen d'irrecevabilité soulevé par la société SOC 1), le tribunal du travail s'est basé sur l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile et a retenu que A avait dûment chiffré ses demandes en indemnisation du préjudice matériel et moral et que la société SOC 1), qui avait développé ses « moyens extensifs » dans une note de plaidoirie, restait en défaut d'établir une atteinte à ses intérêts.

Suite à une analyse approfondie des motifs de licenciement, le tribunal du travail a décidé, en appliquant les dispositions de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, que les motifs en relation avec la restructuration de la société « ayant consisté dans la création du poste de « Global CFO Europe », auquel ont été confiées, en sus d'autres fonctions, l'ensemble des tâches anciennement exercées par le « CFO Europe », à savoir A », avaient été indiqués avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

Les motifs ayant trait à l'incompétence professionnelle alléguée de A et partant à l'impossibilité de lui confier le nouveau poste créé dans le cadre de la restructuration de la société SOC 1), ont cependant été jugés comme manquant de la précision requise. Selon le tribunal du travail, la société SOC 1) se serait limitée

à indiquer « de façon éminemment générale et vague » que A « ne serait pas parvenu à effectuer, dans les délais requis, les tâches inhérentes à ses fonctions, sans toutefois fournir le moindre exemple illustratif dûment daté et détaillé à l'appui de cette allégation... ».

Concernant le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement, le tribunal du travail a affirmé le principe d'après lequel le chef d'entreprise était « admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estimait opportunes et à procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise... ».

Après un examen de la restructuration entreprise par la société SOC 1), le tribunal du travail a décidé qu'en l'espèce, il n'y avait pas eu de suppression réelle du poste de travail de A, mais une « redéfinition » ainsi qu'une « amplification des tâches inhérentes à ce poste...et qu'elles étaient désormais exercées, en sus d'autres fonctions antérieurement exercées par le CEO, par un salarié qui avait spécialement été embauché à cet effet ».

Il a estimé que la réorganisation mise en place par la société SOC 1) ne pouvait constituer une cause réelle et sérieuse du licenciement de A, que si l'insuffisance professionnelle de ce dernier l'empêchait d'exercer le poste de travail ainsi redéfini, les deux motifs de licenciement invoqués formant « un tout indissociable ».

L'insuffisance professionnelle n'ayant pas été établie par la société SOC 1) à qui incombait la charge de cette preuve, le licenciement avec préavis du 16 août 2017 a été jugé abusif pour être dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Faute pour A d'établir la recherche d'un nouvel emploi, le tribunal du travail a retenu que cette inertie était à l'origine des pertes de salaire et l'a débouté de la demande relative à l'indemnisation de ce préjudice.

L'indemnisation du préjudice moral a été fixée, « ex aequo et bono » au montant de 750 euros.

La demande quant au paiement de la deuxième tranche du « joining bonus » a été admise par le tribunal du travail sur base des stipulations de l'article 7 du contrat de travail, d'après lequel le paiement de la dernière tranche de ce bonus était dû après l'accomplissement de 18 mois de service, le dernier jour de ce délai étant le 31 octobre 2017, correspondant également au dernier jour de la relation de travail de A.

Eu égard à l'issue et à la nature du litige, la société SOC 1) a été condamnée au paiement d'une indemnité de procédure d'un montant de 1.000 euros.

L'ETAT a été débouté de sa demande sur base de l'article L.521-4(5) du Code du travail, la demande de A en réparation du préjudice matériel subi du fait de son licenciement ayant été déclarée non fondée.

Par exploit d'huissier du 27 décembre 2019, A a régulièrement interjeté appel limité de ce jugement lui notifié le 18 novembre 2019.

L'appelant demande à la Cour, par réformation du jugement entrepris, de lui allouer du chef d'indemnisation des préjudice matériel et moral, les montants respectifs de 249.129,16 euros et de 50.000 euros, avec les intérêts légaux à compter de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Il réclame le montant de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour l'instance d'appel.

Il sollicite la confirmation du jugement entrepris pour le surplus et demande la condamnation de la société SOC 1) à tous les frais et dépens des deux instances.

A l'appui de ses prétentions, l'appelant soutient qu'il aurait bien postulé pour tous les emplois résultant du « tableau unilatéralement établi », verse des pièces qui établiraient les recherches réelles en vue d'un nouvel emploi et expose les difficultés pour une personne originaire d'un pays tiers à l'Union Européenne de trouver un nouvel emploi.

A titre subsidiaire, il formule une offre de preuve par audition de témoins afin d'établir notamment, qu'il n'était pas en charge de l'implémentation du projet SAP tel que soutenu par l'employeur dans la lettre détaillant les motifs du licenciement.

Par conclusions notifiées en date du 29 janvier 2021, il formule une offre de preuve supplémentaire, par audition du témoin T1, afin d'établir que le véritable motif du licenciement aurait été la volonté de la société SOC 1) de « se débarrasser d'un salarié qui posait trop de questions aux promoteurs », alors qu'il voulait réduire drastiquement les coûts dans le cadre des contrats de service que la société JINDAL avait conclus avec SOC 1) INDIA et SYNERGY CONSULTANCY AND MANAGEMENT SERVICES DMCC DUBAI, dont le bénéficiaire unique serait B.

Enfin, il demande la condamnation sous peine d'astreinte, de la société SOC 1), à la production de divers documents, afin d'établir la réalisation des objectifs qui lui avaient été imposés et la création de certains documents par SOC 1) pour tenter de justifier les frais de gestion.

L'intimée interjette appel incident du jugement a quo en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement en cause et l'a condamnée au paiement de dommages et intérêts en

réparation du préjudice moral de l'appelant. A titre subsidiaire, elle demande la confirmation de ce jugement en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de l'appelant en réparation de son préjudice matériel. Encore plus subsidiairement, elle demande de fixer une période de référence débutant aux dates reprises dans ses conclusions notifiées en date du 11 mai 2020. Finalement, elle conteste l'allocation du « joining bonus » à la partie adverse.

A l'appui de ses demandes, l'intimée expose que le motif lié à l'insuffisance professionnelle de l'appelant serait détaillé avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

Elle expose le principe d'après lequel le chef d'entreprise déciderait seul de la politique économique de son entreprise et serait habilité à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estimerait opportunes. Partant, il n'existerait aucune obligation de résultat pour l'entrepreneur de retrouver un nouveau poste interne pour le salarié touché par une telle mesure de réorganisation.

L'insuffisance professionnelle de l'appelant serait par ailleurs une cause réelle et sérieuse du licenciement, établie en l'espèce. Tant la restructuration que l'insuffisance professionnelle seraient des motifs permettant individuellement de justifier le licenciement.

L'intimée précise que le poste de « Global CFO » serait placé à un niveau « hiérarchiquement supérieur » à celui de « CFO Europe » et qu'elle n'avait ainsi pas l'obligation de proposer ce poste à l'appelant. De ce fait, l'analyse effectuée par le tribunal du travail constituerait un examen inapproprié de l'opportunité des décisions de restructuration et de réorganisation de l'entreprise.

Finalement, elle s'oppose à l'audition des témoins au motif que les faits sur lesquels ils pourraient être amenés à témoigner seraient anciens (5 ans) et que même à les supposer établis, ils n'impliqueraient pas la réalité des motifs du licenciement.

Elle conclut au rejet de toute demande de production de documents sous peine d'astreinte, faute de lien causal avec le licenciement et sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et de 3.000 euros pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de l'appelant à tous les frais et dépens des deux instances.

L'ETAT interjette appel incident et demande à la Cour, par réformation du jugement a quo, de condamner A au paiement du montant de 31.558,41 euros, avancé au titre d'indemnités de chômage, avec les intérêts légaux tels que détaillés dans les conclusions notifiées en date du 6 mars 2020 et la partie mal fondée au paiement des frais et dépens de l'instance.

Appréciation de la Cour

Quant au licenciement

La précision des motifs

Les motifs économiques

Aux termes des articles L.124-5 (2) et L.124-11 (1) du Code du travail, l'employeur doit énoncer avec précision les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, qui doivent être réels et sérieux.

Ainsi, « l'énoncé des motifs de licenciement...doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre « au salarié » de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté » (Cour de cassation, 12 novembre 1992, arrêt n°30/92).

Dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, l'employeur est tenu d'indiquer les raisons de la réorganisation et de la suppression d'emplois et de révéler clairement les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié » (Cour d'appel, 22 juin 2000, n° du rôle 23191).

A la lecture de la lettre de licenciement, il ressort que les circonstances de fait ayant amené l'employeur à créer le poste de « Global CFO Europe » afin d'y intégrer, suite à la suppression du poste de « Chief Financial Officer, Europe », les fonctions inhérentes à ce poste occupé par l'appelant, ont été indiquées avec la précision légalement requise, tel que cela a été amplement détaillé par le tribunal du travail, dont la décision doit être confirmée sur ce point.

Les motifs liés à la personne du salarié

Si l'employeur peut également procéder au licenciement d'un salarié en raison de son insuffisance professionnelle, encore faut-il que ce motif résulte de faits qui soient objectivement vérifiables.

Or, en se basant sur les reproches repris sous l'intitulé « 3. Underperformance issues », dans la lettre indiquant les motifs de licenciement, la Cour ne peut que confirmer le tribunal du travail qui a décidé que ces reproches étaient formulés de façon « éminemment générale et vague...ne permettant ainsi ni au salarié de

comprendre ce qui lui était concrètement reproché et rendant partant toute preuve contraire impossible, ni au tribunal d'apprécier la portée et la gravité du grief invoqué ».

L'employeur reproche, notamment, à A « ...his underperformance as Mr. A was unable to perform in due time the tasks required by his functions and failed to manage various projects such as, notably, cost reduction or SAP implementation », sans baser ces reproches sur des faits précis, datés et objectivement vérifiables, ceci d'autant plus que l'appelant avait été engagé en date du 7 mars 2016 pour occuper un poste à responsabilité élevée (pièce 1 de Maître ADAM).

De même, le reproche que « Mr. A demonstrated leadership and managerial inabilities, which were however essential for the performance of his functions of « Global CFO Europe », n'est pas autrement précisé.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer en ce qu'il a décidé que les reproches fondés sur l'insuffisance personnelle de l'appelant, ne sont pas indiqués avec la précision légalement requise.

Le caractère réel et sérieux des motifs

La Cour fait siens les développements exhaustifs du tribunal du travail à ce sujet.

Il est de principe qu'un employeur, qui est libre d'organiser son entreprise, peut licencier un salarié sur base de motifs économiques, tel que cela ressort des articles du Code du travail cités ci-avant.

En pareil cas, l'employeur n'a pas non plus l'obligation de rechercher des alternatives, de proposer ou de retrouver un autre poste en interne pour le salarié affecté par une telle décision.

Ceci étant, tel que l'a à juste titre relevé le tribunal du travail, la création du poste de « Global CFO Europe », ne s'analyse, en l'espèce, pas en une suppression du poste de « CFO, Europe » et la mise en place d'un nouveau poste, mais constitue en fait une modification de la fonction de « CFO, Europe », se traduisant par une « redéfinition et une amplification des tâches inhérentes à ce poste ».

Tel que détaillé dans le jugement entrepris, les tâches exercées par l'appelant « existaient toujours après la restructuration et...étaient désormais exercées, en sus des autres fonctions antérieurement exercées par le CEO, par un salarié qui a spécialement été embauché à cet effet », à savoir le dénommé C, (pièces 36, 37, 38 de Maître ADAM, en relation avec la restructuration de la société SOC 1) et pièce 2

de Maître CASTEGNARO, organigramme « Leadership team Europe » de la société SOC 1)).

En conséquence, c'est à bon droit que le tribunal du travail a apprécié la situation de fait ayant abouti au licenciement de l'appelant comme formant un « tout indissociable » impliquant que « la réorganisation opérée ne constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement que si en raison de son insuffisance professionnelle, A n'était pas à même d'exercer le poste de travail ainsi redéfini et amplifié ».

L'employeur restant en défaut d'apporter la preuve de cette insuffisance professionnelle, le licenciement avec préavis du 16 août 2017 est dépourvu de cause réelle et sérieuse, tel que décidé à bon droit par le tribunal du travail.

L'appel incident n'étant pas fondé à cet égard, le jugement entrepris est à confirmer sur ce point.

Les revendications financières

Le préjudice matériel

Aux termes de l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié licencié abusivement peut prétendre à l'indemnisation du dommage qu'il a subi du fait de son licenciement dans le respect des principes du droit commun de la responsabilité civile.

Il appartient dès lors au salarié d'établir le dommage subi et le lien de causalité avec le licenciement abusif.

Si l'indemnisation doit être aussi complète que possible, seules les conséquences directes et prévisibles de la faute de l'employeur sont à indemniser. Il sera notamment tenu compte de la nature de l'emploi, de l'ancienneté du salarié et des efforts entrepris par ce dernier afin de minimiser son préjudice.

Tel que détaillé par le tribunal du travail, les documents versés par l'appelant afin d'établir une recherche active d'un nouvel emploi (candidatures, Screenshot linkedin.com, listes des recherches « linkedin », tableau ADEM avec les recherches d'emploi, pièce sous 31, pièce 41, pièces sous 28 et pièce sous 29 de Maître ADAM), ne permettent pas de confirmer des recherches suffisantes, faute pour l'appelant d'établir que ces multiples envois de demandes d'emploi spontanées correspondaient à des postes existants, potentiellement disponibles.

Par ailleurs, il apparaît de ces documents que le tableau des recherches d'emploi ADEM n'est pas contresigné par cette administration et le listing « linkedin » ne permet pas de vérifier l'identité de l'utilisateur du compte, respectivement d'établir que cet utilisateur aurait effectivement postulé auprès des sociétés reprises sur ce listing.

L'appelant n'a partant pas établi que le préjudice invoqué du chef des pertes de salaire pendant la période de référence qu'il estimait devoir correspondre à 10,5 mois, à savoir entre la fin du préavis et le début de son nouvel emploi en date du 17 septembre 2018 (pièces sous 34 de Maître ADAM), serait en relation causale avec le licenciement abusif.

C'est partant à bon droit et sur base d'une motivation détaillée que la Cour fait sienne que le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de A en indemnisation du préjudice matériel.

L'appel principal et l'appel incident n'étant pas fondés sur ce point, le jugement est à confirmer en conséquence.

Le préjudice moral

Tel que motivé ci-avant, le préjudice moral n'est indemnisable que pour autant qu'il soit réel et qu'une relation causale existe entre ce préjudice et la faute de l'employeur, suite à un licenciement abusif.

Tel que décidé à bon droit par le tribunal du travail, un salarié licencié abusivement a nécessairement subi un préjudice moral résultant de l'atteinte à sa dignité de salarié.

L'appel principal et l'appel incident ne sont dès lors pas fondés à cet égard.

Compte tenu des circonstances du licenciement intervenu et de l'ancienneté relativement faible du salarié, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a alloué le montant de 750 euros en réparation de ce préjudice.

La demande concernant le « joining bonus »

Il ressort du libellé du point 7 du contrat de travail du 7 mars 2016 (pièce 1 de Maître ADAM), que « The Employer will pay a « joining bonus » of 50.000 euros (net) in 2 equal instalments. The first instalment will be payable on completion of 6 months of service. The second and last instalment shall be payable on completion of 18 months of service ».

Tel que décidé à bon droit par le tribunal du travail, cette clause stipule en termes clairs et précis que le paiement de la deuxième tranche de ce bonus sera payée après l'accomplissement d'une période de travail de 18 mois de service.

Le début de la relation de travail, fixée par contrat de travail conclu le 7 mars 2016, a effectivement eu lieu le 1^{er} mai 2016 (pièces 1 et 4 de Maître ADAM).

La relation de travail ayant pris fin à l'issue de la période de préavis de deux mois, en date du 31 octobre 2017, la condition quant à l'octroi de la deuxième tranche de ce bonus, est effectivement remplie.

L'appel incident n'est dès lors pas fondé sur ce point et le jugement du tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a déclaré fondée la demande de A en obtention du montant de 25.000 au titre de la deuxième tranche du « joining bonus ».

L'offre de preuve formulée par l'appelant dans ses conclusions notifiées en date du 24 juillet 2020 et du 29 janvier 2021, est à rejeter pour n'être ni pertinente, ni concluante, les développements repris ci-avant permettant d'asseoir la décision de la Cour, sans avoir recours à des précisions factuelles supplémentaires.

La demande en obtention des documents détaillés par conclusions notifiées en date du 29 janvier 2021, doit également être rejetée sur base des mêmes motifs.

La demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

Aux termes de l'article L.521-4 (5) alinéas 1 et 2 du Code du travail, le recours de l'ETAT doit être déclaré non fondé, faute d'assiette pour fonder le remboursement du montant des indemnités de chômage avancées à A, la demande en réparation du préjudice matériel subi suite au licenciement abusif, ayant été rejetée.

L'appel incident de l'ETAT n'est dès lors pas fondé et le jugement du tribunal du travail est à confirmer sur ce point.

Les indemnités de procédure

Eu égard à l'issue du litige et des circonstances du licenciement avec préavis, le jugement du tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a débouté la société SOC 1) de la demande en obtention d'une telle indemnité et a alloué à A le montant de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

L'appel incident n'est lors pas fondé sur ce point.

En tenant compte de l'issue du litige et des circonstances du licenciement en cause, la demande de l'appelant sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est fondée pour le montant de 1.500 euros, pour l'instance d'appel.

Faute pour l'intimée de justifier de l'iniquité prévue à l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la demande en obtention d'une telle indemnité n'est pas fondée pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit les appels principal et incident,

les déclare non fondés,

confirme le jugement entrepris,

dit fondée la demande de A basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour le montant de 1.500 euros, pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l. à payer le montant de 1.500 euros à A, au titre d'indemnité de procédure, pour l'instance d'appel,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l. basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Guy CASTEGNARO et de Maître Georges PIERRET sur leurs affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.