

Arrêt N° 53/22 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du cinq mai deux mille vingt-deux.

Numéro CAL-2020-00236 du rôle

Composition:

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

Entre :

A, demeurant à F-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 14 février 2020,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Nicolas CHELY, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimée aux fins du susdit exploit BIEL,

appelante par incident,

comparant par Maître Nicolas BANNASCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 18 janvier 2022.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Esch-sur-Alzette en date du 6 juin 2019, A a demandé la convocation de la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l. (ci-après la société SOC 1)), à comparaître devant le tribunal du travail, aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu à son égard le 10 avril 2019. Il a sollicité la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants, à savoir :

- indemnisation du préjudice matériel :	163.270,32 euros
- indemnisation du préjudice moral :	50.000 euros
- indemnité pour jours de congé non pris :	16.699,17 euros
- prorata de primes pour l'année 2019 :	11.904,95 euros
- indemnité de préavis non respecté :	13.605,66 euros
- indemnité de départ :	13.605,66 euros

soit le montant total de 269.085,76 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a, en outre, réclamé la condamnation de la société SOC 1) à lui payer une indemnité de procédure de 5.000 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, et le montant de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour honoraires d'avocat, sur base de l'article 1382 du Code civil.

Il a finalement conclu à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience des plaidoiries de première instance, il a augmenté sa demande en indemnisation de son dommage matériel au montant de 476.197,40 euros et a renoncé à ses demandes au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, de l'indemnité de départ, de l'indemnité pour jours de congé non pris et des primes pour l'année 2019.

A l'appui de sa demande, A a exposé que, suivant contrat de travail à durée indéterminée du 15 novembre 2011, ayant pris effet le 16 novembre 2011, il était entré aux services de la société SOC 1) en qualité de « *responsable administratif et financier* ». Par courrier recommandé de son employeur du 10 avril 2019, il aurait été licencié avec un préavis de quatre mois. Il aurait bénéficié d'une dispense de travail pendant la période de préavis. Par courrier recommandé du 14 avril 2019, il aurait sollicité la communication des motifs de son licenciement, sur quoi l'employeur aurait répondu ce qui suit, par courrier du 13 mai 2019 :

A a fait valoir que les motifs de licenciement indiqués manquaient de la précision requise et que, par ailleurs, le reproche tenant au défaut de rapprochement entre les déclarations mensuelles qu'il aurait déposées et les états récapitulatifs déposés par le prestataire externe quant à la TVA pour les années 2014, 2015 et 2016, était trop ancien pour être invoqué à l'appui du licenciement intervenu en avril 2019. A titre subsidiaire, il a contesté le caractère réel et sérieux des motifs.

Il a soutenu que, bien qu'ayant été engagé par la société SOC 1) suivant contrat de travail du 15 novembre 2011, il avait toujours travaillé pour le compte de la société par actions simplifiées de droit français SOC 2) SAS, établie à Mont Saint Martin (ci-après la société SOC 2)). Il n'aurait exécuté aucune prestation de travail pour la société SOC 1), de sorte que celle-ci ne saurait lui faire les reproches repris dans la lettre de motivation du licenciement.

Le licenciement serait, par conséquent, abusif.

La société SOC 1) a, à titre principal, conclu à l'irrecevabilité de la demande, faute par A d'avoir mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, venant en représentation de l'établissement public Pôle emploi. Elle s'est basée sur l'article 4 du règlement (CE) 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

A titre subsidiaire et quant au fond, elle a contesté les demandes de A, en soutenant que les motifs à la base du licenciement avaient été indiqués avec suffisamment de précision et étaient réels et sérieux. Pour autant que de besoin, elle a versé une offre de preuve. Elle a finalement réclamé une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Par jugement du 7 janvier 2020, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, statuant contradictoirement, a :

- reçu la requête en la forme,
- donné acte à A de l'augmentation de sa demande relative à l'indemnisation du dommage matériel au montant de 476.197,40 euros,
- donné acte à A qu'il renonce à ses demandes relatives à l'indemnité compensatoire de préavis, l'indemnité de départ, l'indemnité pour jours de congé non pris et l'allocation des primes,
- donné acte à la société SOC 1) de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,
- déclaré justifié le licenciement avec préavis intervenu le 10 avril 2019 à l'égard de A,
- déclaré non fondée la demande de A en indemnisation des préjudices matériel et moral,
- dit la demande de A en paiement des honoraires d'avocat non fondée,
- dit les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure non fondées,
- laissé les frais à charge de A.

Pour rejeter le moyen d'irrecevabilité soulevé par la société SOC 1), la juridiction du premier degré a constaté qu'il ne résultait pas du dossier qu'au moment de l'introduction de la requête ou au moment des plaidoiries, A aurait perçu des allocations de chômage de la part des organismes luxembourgeois ou de Pôle emploi.

Elle a relevé que, par ailleurs, l'article 4 du règlement CE 883/2004 ne prévoit pas la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en représentation de l'organisme étranger.

Concernant la régularité du licenciement, le tribunal du travail a dit que les faits survenus entre 2014 et 2016, repris dans la lettre de motivation du licenciement, n'avaient pas été invoqués dans un délai raisonnable. Le motif de licenciement tiré desdits faits n'a, dès lors, pas été examiné quant à son caractère précis, réel et sérieux.

Quant à l'absentéisme de A et à la surcharge de travail de deux autres salariées de l'entreprise, le tribunal du travail a considéré que l'employeur était resté en défaut de préciser, non seulement si ce fait était reproché à A à l'appui de son licenciement, mais encore en quoi le fonctionnement du service avait été perturbé.

Le tribunal a cependant retenu que le libellé des autres reproches adressés à A et tenant à des fautes et négligences qu'il aurait commises, était suffisamment précis.

Le tribunal a ensuite dit que les allégations de A, suivant lesquelles il n'avait pas travaillé pour la société SOC 1), mais pour la société SOC 2), n'étaient pas étayées par les éléments du dossier.

Il a souligné que le salarié, qui avait été engagé par la société SOC 1) en qualité de « *responsable administratif et financier* », avait notamment pour fonction de s'occuper de la gestion financière de l'employeur, de contrôler les écritures comptables et de superviser les comptes des fournisseurs et des clients ainsi que les échéanciers.

Au vu des éléments du dossier et, plus particulièrement, des courriers du client SOC 3) des 21 et 28 janvier 2019, 4 et 21 février 2019, 4 mars 2019 et 15 avril 2019, le tribunal a considéré qu'il était établi que ce client avait cumulé des retards de paiement de plus de 105.000 euros, sans que A ne soit intervenu pour réclamer paiement des factures échues, ni n'ait informé ses supérieurs hiérarchiques de la nécessité de prendre des mesures. Le tribunal a précisé que les factures litigieuses dataient de l'époque où A n'était pas encore en état d'incapacité de travail.

Le tribunal a, en outre, noté que des impayés d'un montant supérieur à 100.000 euros avaient nécessairement eu des répercussions sur la situation financière de l'employeur.

Il en a conclu que le motif tiré du manque de soin apporté par A au paiement effectif des factures par le client SOC 3), était établi.

Le tribunal a ensuite retenu que le non-paiement des factures des sociétés SOC 4) et SOC 5), fournisseurs de la société SOC 1), ne pouvait être imputé à A, dans la mesure où les factures litigieuses et les rappels afférents avaient été émis après le 15 octobre 2018, date du début de l'incapacité de travail du salarié. Il a ajouté que l'employeur restait en défaut d'établir que le non-paiement de ces factures était dû à des problèmes de trésorerie résultant de la mauvaise gestion financière de la société par A.

La juridiction de première instance a cependant dit que le reproche fait au salarié de ne pas avoir remis sa carte d'impôt à l'employeur et d'avoir erronément indiqué relever de la classe d'impôt 2, au lieu de la classe 1, était établi. Elle s'est basée, à cet égard, sur un courrier du 10 mars 2018, adressé à une collègue de travail, aux termes duquel A reconnaissait avoir fourni de fausses déclarations à l'Administration des contributions directes pour l'année 2018 et interdisait à sa collègue de contacter cette administration à ce sujet. Elle a retenu que le salarié avait ainsi fait des démarches actives pour toucher un salaire net plus élevé que celui auquel il aurait pu prétendre en fonction de sa classe d'impôt.

Le tribunal a finalement dit que, pris ensemble, les motifs retenus, qui étaient liés à l'aptitude et la conduite de A, justifiaient le licenciement avec préavis.

Les demandes du salarié en indemnisation de préjudices matériel et moral ont, par conséquent, été rejetées.

Par acte d'huissier du 14 février 2020, A a régulièrement relevé appel du jugement du 7 janvier 2020.

Par réformation du jugement entrepris, l'appelant demande à la Cour de déclarer abusif le licenciement avec préavis du 10 avril 2019 et de condamner la société SOC 1) à lui payer les montants respectifs de 332.592,60 euros et de 50.000 euros, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

Il réclame, en outre, une indemnité de procédure de 5.000 euros pour la première instance et une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Il demande encore à la Cour de condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 5.000 euros à titre d'indemnisation pour frais d'avocat exposés en première instance et le montant de 2.500 euros à titre d'indemnisation pour frais d'avocat exposés en instance d'appel.

Il conclut finalement à la condamnation de la société SOC 1) aux frais et dépens des deux instances.

En instance d'appel, A ne réitère pas son argument, suivant lequel il n'aurait jamais travaillé pour la société SOC 1).

A l'appui de son recours, il fait valoir que c'est à tort que le tribunal du travail a retenu que le motif en relation avec le retard de paiement du client SOC 3) et le motif tiré des fausses informations fournies quant à sa classe d'impôt avaient été libellés avec la précision requise dans la lettre de motivation.

Il critique, par ailleurs, le jugement entrepris en ce qu'il a dit que lesdits motifs étaient établis et qu'ils justifiaient le licenciement intervenu.

Il nie avoir eu pour mission de s'occuper de la gestion financière de l'employeur, de contrôler les écritures comptables et de superviser les comptes des fournisseurs et des clients.

Il conteste également avoir intentionnellement fourni de fausses informations à son employeur afin de toucher un salaire net plus élevé que celui auquel il aurait eu droit.

Il conclut au rejet de l'offre de preuve de la société intimée pour défaut de précision et de pertinence et pour être d'ores et déjà contredite par les éléments du dossier.

Il fait état de préjudices matériel et moral importants. Âgé de 59 ans au moment de la fin des relations de travail, il n'aurait pas retrouvé de nouvel emploi malgré ses recherches assidues. Il toucherait des allocations de chômage en France depuis le 20 décembre 2019 jusqu'au 31 décembre 2022. Il n'aurait plus de revenu de substitution par la suite.

La société SOC 1) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'appel.

Elle relève appel incident du jugement entrepris et demande à la Cour de dire irrecevable la requête introductive de première instance pour défaut de mise en intervention de Pôle emploi.

Elle fait ensuite grief à la juridiction de première instance d'avoir dit que certains faits reprochés au salarié dans la lettre de motivation du licenciement étaient trop anciens et que d'autres avaient été libellés de façon imprécise.

Elle conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement et débouté A de ses demandes.

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où il serait considéré que A n'avait pas été à ses services, elle demande à la Cour de dire que le licenciement ne pourrait être abusif, en ce qu'il n'aurait eu aucune raison d'être. Elle demande acte qu'elle se réserve tous droits et notamment le droit de solliciter le remboursement des salaires, primes et indemnités indûment payées à A.

A titre plus subsidiaire, la société intimée offre en preuve les faits repris dans la lettre de motivation du licenciement, par l'audition des témoins T 1, T 2, et T 3.

A titre encore plus subsidiaire, elle offre en preuve les faits suivants, par l'audition de T 3 :

« que la situation financière de la société SOC 1) s.à r.l. doit être interprétée de manière globale en mettant en rapport les créances de la société et sa trésorerie avec les dettes de la société,

que le résultat de la société est passé d'un bénéfice de EUR 131.061,44 au 30 juin 2018 à une perte de 80.873,30 au 30 juin 2019. Dans l'absolu, en comparant ces éléments par rapport au chiffre d'affaires de la société qui s'est élevé à EUR 13.035.386,09 au 30 juin 2018 et à EUR 12.525.804,90 au 30 juin 2019, le résultat s'élève à peine à 1 % du chiffre d'affaire de la société quand ce dernier n'est pas négatif,

que la trésorerie nette de la société s'est détériorée du 30 juin 2018 au 30 juin 2019. La trésorerie nette correspond aux créances de la société et de ses avoirs bancaires desquels sont soustraits les dettes de la société. Au 30 juin 2018, le total des créances de la société s'élevait à EUR 3.192.583,59, la trésorerie à EUR 430.443,80 tandis que les dettes s'élevaient à EUR 3.833.320,21, ce qui amène une trésorerie négative de EUR 210.292,82 au 30 juin 2018.

Au 30 juin 2019, le total des créances de la société s'élevait à EUR 2.297.810,56, la trésorerie à EUR 123.695,03 tandis que les dettes s'élevaient à EUR 2.731.625,32, ce qui amène une trésorerie négative de EUR 310.119,73,

que ces montants indiquent que la société n'a pas d'autres solutions que de suivre de manière assidue ses dettes et ses créances afin de ne pas rencontrer de difficultés.

Qu'au regard de la faiblesse du résultat au regard du chiffre d'affaires et de l'aggravation de la trésorerie nette négative, le fait ne pas demander le remboursement d'un montant de TVA conséquent peut être considéré comme une faute professionnelle dans la mesure où ce fait risquait de mettre à mal la société. »

Pour autant que de besoin, elle demande à la Cour de charger l'expert EXP, demeurant à Junglinster, de la mission de :

« - déterminer si au regard des bilans pour les exercices arrêtés au 30 juin 2018 et au 30 juin 2019, le résultat de la société SOC 1) S.à.r.l. était relativement faible au regard du chiffre d'affaire réalisé,

- de dire si la société SOC 1) S.à.r.l. se situait dans une situation de trésorerie nette négative qui s'est aggravée au 30/06/2019. »

A titre de dernière subsidiarité, elle demande à la Cour de dire que A n'a subi aucun préjudice matériel ou moral, sinon de constater que les montants réclamés sont surfaits.

Elle réclame, en tout état de cause, la condamnation de A à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance et une indemnité de procédure de 5.000 euros pour l'instance d'appel ainsi que le montant de 8.000 euros, à titre d'indemnisation pour frais d'avocat exposés.

Elle conclut finalement à la condamnation de A aux frais et dépens.

Appréciation de la Cour

Quant à la recevabilité de la requête introductive de première instance

La société SOC 1) conclut à l'irrecevabilité de la requête introductive de première instance, en soutenant que « *conformément aux prescriptions de l'article L.521.4 alinéas 5 et 7, du principe d'égalité consacré par la Constitution ainsi que par le droit communautaire et européen sous couvert du principe de non-discrimination, la partie A était tenue de faire intervenir en la cause Pôle Emploi* ».

L'article L.521-4, paragraphe 5 du Code du travail prévoit que le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers, en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt.

Aux termes du paragraphe 7 du même article, lors de la saisine de la juridiction du travail compétente du fond du litige, le Fonds pour l'emploi est mis en intervention par le salarié qui a introduit auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi une demande en obtention de l'indemnité de chômage complet. A défaut de cette mise en intervention du Fonds pour l'emploi, la juridiction saisie peut l'ordonner en cours d'instance jusqu'au jugement sur le fond. Il en est de même pour le Fonds pour l'emploi qui peut intervenir à tout moment dans l'instance engagée.

Les articles précités ne prévoient pas l'obligation de mettre en intervention un service public de l'emploi étranger en cas du versement de prestations de chômage par ce dernier.

Une telle obligation ne saurait pas non plus être déduite de l'article 4 du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, aux termes duquel « *les personnes auxquelles le présent règlement s'applique bénéficient des mêmes prestations et sont soumises aux mêmes obligations, en vertu de la législation de tout État membre, que les ressortissants de celui-ci* ».

La société SOC 1) ne justifie, par ailleurs, pas en quoi la non-intervention de Pôle emploi porterait atteinte aux principes d'égalité et de non-discrimination.

La requête introductive de première instance n'est, dès lors, pas irrecevable du fait du défaut de mise en intervention de Pôle emploi.

Pour être complet, la Cour tient à relever que, dans les hypothèses où des prestations ont été effectuées par le Fonds pour l'emploi, le défaut de mise en intervention de ce dernier ne rend pas irrecevable la requête introductive de première instance. Il résulte, en effet, de l'article L.521-4, paragraphe 7 du Code du travail que l'intervention du Fonds pour l'emploi peut se faire à tout moment de l'instance déjà engagée jusqu'au jugement sur le fond et pour la première fois en instance d'appel (voir en ce sens Cour d'appel, 22 mars 2012, numéros 36225 et 37060 du rôle).

Le jugement entrepris est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré recevable la requête.

Quant à la précision des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code de travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement.

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 (cf. Cour de cassation 12 novembre 1992, n°30/92).

Contrairement au tribunal du travail, la Cour considère qu'il ressort du courrier 13 mai 2019 que l'employeur a entendu invoquer l'absentéisme de A à titre de motif du licenciement.

Dans ledit courrier, le mandataire de l'employeur ne se borne, en effet, pas à mentionner que les absences du salarié ont entraîné une surcharge de travail pour deux autres salariés, mais précise, au dernier alinéa, que c'est notamment eu égard à ces absences et au dysfonctionnement en résultant, que le maintien de la relation de travail était devenu impossible.

Dans la mesure où la lettre de motivation précise la durée de l'absence de A et décrit l'impact que cette absence a eu sur la charge de travail de deux autres salariés, il y a lieu de retenir que ce motif de licenciement est énoncé avec la précision requise.

En ce qui concerne le défaut de soin attaché par A au paiement effectif des factures par le client SOC 3) et l'absence de probité quant à la régularisation des retenues d'impôt, c'est à juste titre que la juridiction de première instance a dit que ces

reproches étaient libellés de façon suffisamment circonstanciée dans la lettre de motivation.

Quant au grief tiré d'un défaut de rapprochement entre les déclarations mensuelles déposées par A et les états récapitulatifs déposés par ASD pour la TVA pour les exercices 2014, 2015 et 2016, il convient, en revanche, de constater que le libellé de la lettre de motivation ne permet pas de comprendre ce qui est réellement reproché au salarié.

Il n'est, en effet, pas précisé dans quelle mesure le rapprochement entre les déclarations mensuelles et les états récapitulatifs incombait à A et non pas à la fiduciaire X, qui était « *en charge de procéder à l'établissement des bilans et des diverses déclarations auprès des différentes administrations* ». Il ne résulte, par ailleurs, pas de la lettre de motivation quand les manquements invoqués ont été constatés par T 3 de la fiduciaire X, respectivement par l'administration de l'enregistrement et à quelles dates et par rapport à quels éléments cette administration a demandé des justificatifs.

Au vu de l'absence de ces précisions, ledit motif de licenciement n'est, par conséquent, pas à prendre en considération, ceci indépendamment de la question l'ancienneté des faits en cause.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

L'absentéisme habituel pour raison de santé, caractérisé par des absences longues ou nombreuses et répétées, constitue un motif réel et sérieux de licenciement avec préavis, s'il cause une gêne considérable au fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche, l'employeur ne pouvant plus compter sur une collaboration régulière et efficace du salarié.

Il est constant en cause que A était absent pour cause de maladie du 15 octobre 2018 au 7 avril 2019.

Au vu d'une absence d'un peu moins de six mois du « *responsable administratif et financier* », la société intimée, qui constitue une petite structure, a nécessairement dû faire face à des problèmes d'organisation, notamment en augmentant le volume de travail des autres salariés.

Il faut donc admettre que la gêne apportée au fonctionnement du service a été réelle.

Au vu de l'absence prolongée du salarié, il convient également de retenir que l'employeur ne pouvait plus compter sur une collaboration régulière et efficace pour assurer la bonne marche de l'entreprise.

La Cour note, à cet égard, que l'appelant ne produit aucun élément, tel un rapport médical, qui aurait permis de conclure au caractère exceptionnel de ses absences au cours de la période litigieuse et d'espérer qu'il était sur le point de récupérer sa pleine capacité de travail à la suite de son congé de maladie.

C'est ensuite à juste titre que le tribunal du travail a considéré qu'en sa qualité de « *responsable administratif et financier* », il appartenait notamment à A de s'occuper de la gestion financière de la société, de contrôler les écritures comptables et de superviser les comptes des fournisseurs et des clients ainsi que les échéanciers.

C'est encore à bon droit et pour les motifs auxquels il est renvoyé, que le tribunal a retenu qu'il résultait des pièces produites au dossier que A n'avait pas effectué de suivi adéquat quant aux factures impayées par le client SOC 3).

Le tribunal est encore à approuver en ce qu'il a dit qu'il ne ressortait cependant pas du dossier que le paiement tardif des factures des sociétés SOC 4) et SOC 5), fournisseurs de la société SOC 1) était dû à des problèmes de trésorerie résultant de la mauvaise gestion financière de la société par A.

La Cour tient, en outre, à relever que le lien causal entre le contrat d'ouverture de crédit, portant sur un montant de 300.000 euros, contracté entre la société intimée et la Banque Y fin mars 2019 et le paiement tardif des factures par le client SOC 3) laisse d'être établi. Il résulte en effet, des courriers de la société SOC 3) produits en cause, que cette dernière avait réglé les montants en souffrance, se rapportant à la période de juin 2016 à août 2018, entre le 5 février et le 5 mars 2019.

Il convient finalement de constater que s'il ne peut être déduit des éléments du dossier que A ait intentionnellement fourni de fausses indications quant à sa classe d'impôt à son employeur, il résulte néanmoins d'un courrier du 10 mars 2018, qu'il a demandé à sa collègue de travail T 1 de ne pas révéler l'erreur à l'Administration des contributions directes, pour éviter que celle-ci ne réclame le paiement des retenues non effectuées. La réalité du motif tiré d'un manque de probité du salarié est donc établie.

A noter encore que, contrairement aux arguments de l'appelant, l'employeur peut se prévaloir de l'incident litigieux à titre de motif de licenciement, même si les faits remontent à plus d'un an avant le licenciement.

Au vu de ce qui précède, les offres de preuve présentées par la partie intimée sont à rejeter, en raison de leur caractère superfétatoire, pour ce qui est des faits d'ores et déjà établis, et de leur manque de pertinence, pour le surplus.

Il y a lieu de retenir que l'absentéisme habituel de l'appelant, ses manquements professionnels en relation avec le suivi du client SOC 3) et son absence de probité face à la découverte de l'erreur quant à son imposition, pris ensemble, sont de nature à justifier le licenciement avec préavis, intervenu à l'égard de A, ceci nonobstant l'ancienneté de sept ans et l'âge de ce dernier au moment du licenciement.

Le jugement entrepris est donc à confirmer, quoique partiellement pour d'autres motifs, en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement et débouté A de ses demandes en indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

Quant au remboursement des frais d'avocat

Les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil (cf. Cour de cassation 9 février 2012, arrêt n° 5/12, n° 2881 du registre).

Or, l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute que si elle constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou au moins une erreur grossière équipollente au dol, ou encore si elle résulte d'une légèreté blâmable. En principe, le seul exercice d'une action en justice n'est pas, d'une manière générale, générateur de responsabilité civile. Ce que la jurisprudence sanctionne n'est pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement puisque l'exercice d'une action en justice est libre. C'est uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de droit qui est sanctionné.

Il n'est, en l'espèce, pas établi que A ait commis une faute dans le sens prédécrit, de sorte que la demande en remboursement de frais d'avocat, formulée par la société SOC 1), laisse d'être fondée.

Au vu de l'issue du litige, A est également à débouter de ses demandes en remboursement de frais d'avocat, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Quant aux indemnités de procédure

La société SOC 1) ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il l'a déboutée de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure. Sa demande en obtention d'une telle indemnité pour l'instance d'appel laisse également d'être fondée.

A n'obtenant pas gain de cause et devant supporter les frais et dépens des deux instances, ses demandes en obtention d'indemnités de procédure sont à rejeter, tant

pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que 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 dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

déboute la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à.r.l. de sa demande en remboursement de frais d'avocat,

déboute A de sa demande en remboursement de frais d'avocat pour l'instance d'appel,

déboute les parties de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Nicolas BANNASCH, sur ses 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.