

Arrêt N° 64/22 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-neuf mai deux mille vingt-deux.

Numéro CAL-2021-00115 du rôle

Composition:

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

Entre :

la société à responsabilité limitée SOC 1) mbH, établie et ayant son siège social à D-(...), représentée par ses gérants actuellement en fonctions et pour les besoins de la présente, par sa succursale au Luxembourg dénommée SOC 1A) Luxembourg mbH, établie et ayant son siège social à L-1273 Luxembourg, 19, rue de Bitbourg, représentée par son représentant légal,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette, du 17 décembre 2020,

intimée sur appel incident,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

et :

A, demeurant à D-(...), ayant élu domicile en l'étude de Maître Mario DI STEFANO,

intimé aux fins du susdit exploit COGONI,

appelant par incident,

comparant par Maître Mario DI STEFANO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 1^{er} février 2022.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 29 mars 2019, A a fait convoquer son ancien employeur, la société SOC 1) mbH (ci-après la société SOC 1)) devant le tribunal du travail, pour voir déclarer abusif le licenciement intervenu à son égard par courrier du 30 novembre 2018. Il a demandé la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants, à savoir:

- préjudice matériel :	30.797,05 euros
- préjudice moral :	5.000,00 euros
- indemnité compensatoire de préavis :	5.131,18 euros
- indemnité compensatoire de congé non pris :	2.283,82 euros
- arriérés de salaire pour le mois de novembre 2018	2.565,59 euros,

avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, sinon à partir du jour du jugement à intervenir, jusqu'à solde. Il a réclamé l'augmentation du taux d'intérêt légal de trois points à compter du quatrième mois qui suit la notification du jugement à intervenir. Il a finalement sollicité une indemnité de procédure de 2.500 euros et a 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 ses dommages matériel et moral aux montants respectifs de 109.960,25 euros et de 7.500 euros. Il a, en outre, réclamé la condamnation de la société SOC 1) à lui payer les retenues effectuées sur son salaire du mois de décembre 2018.

A l'appui de sa demande, A a exposé être entré aux services de la société SOC 1) en tant qu'ouvrier dans le secteur de la sidérurgie, suivant contrat de travail à durée indéterminée, ayant pris effet le 1^{er} juin 2016, avec reconnaissance d'une ancienneté de service au 3 février 2014. Il aurait été licencié avec un délai de préavis d'un mois, par courrier daté du 30 novembre 2018, indiquant ce qui suit :

«Aufgrund der Fertigstellung mehrerer Baustellen ist ein Arbeitsmangel entstanden, was uns leider zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gezwungen hat. Sollten wir Folgeaufträge erhalten und somit wieder einen erhöhten Personalbedarf haben, werden wir Sie bei erneuten Personaleinstellungen berücksichtigen.»

A aurait demandé la communication des motifs à la base de son licenciement par courrier du 31 décembre 2018, sur quoi l'employeur lui aurait répondu dans les termes suivants, par lettre recommandée du 3 janvier 2019 :

«bezugnehmend auf Ihr oben genanntes Schreiben teilen wir Ihnen mit, dass der Grund für unsere Kündigung der entstandene Arbeitsmangel ist.

Er ist entstanden aufgrund der Fertigstellung verschiedener Baustellen, wie bereits im Kündigungsschreiben erwähnt.

Ein weiterer Grund für die Kündigung ist Ihre strafbare Handlung beim Einbruch und Zerstörung der Tür auf der Baustelle X am 20.06.2018.»

A a soutenu que son licenciement était abusif, principalement, pour avoir été prononcé au mépris des dispositions de l'article L.121-6 (3) alinéa 1 du Code du travail et, subsidiairement, pour ne pas être fondé sur des motifs indiqués avec la précision requise. A titre plus subsidiaire, il a contesté le caractère réel et sérieux des motifs.

La société SOC 1) a contesté que le licenciement ait été prononcé en violation de l'article L.121-6 (3) du Code du travail. Elle a ensuite fait valoir que le courrier de motivation était suffisamment précis pour permettre au salarié de comprendre les causes de son licenciement et que le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement résultait des pièces versées en cause.

A titre subsidiaire, elle a offert en preuve les faits suivants, par l'audition du témoin T1 :

«Am 21. Juni 2018, wurde ich von Herrn B von der Firma SOC 2) angerufen, welcher mich informiert hat, dass einer unserer Mitarbeiter auf der Baustelle der Stadt X am 20.Juni 2018 eine Tür aufgebrochen hat.

Daraufhin rief ich Herrn A an, da er auf dieser Baustelle Polier war und er hat zugegeben, dass er die aufgebrochen hat, um seine Schlüssel, sein Handy und seine Kleider, die er vergessen hatte, zu holen.»

A titre plus subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société SOC 1) a contesté les demandes en indemnisation de A.

Quant au préavis non respecté et aux arriérés de salaire, elle a expliqué avoir retenu les sommes afférentes, eu égard au fait qu'en endommageant une porte sur un chantier, le salarié avait causé un dommage se chiffrant à 10.136,41 euros.

Elle a formulé une demande reconventionnelle sur base de l'article L.121-9 du Code du travail, tendant à la condamnation de A à lui payer la différence entre le montant du dommage causé et les retenues sur salaire d'ores et déjà effectuées, sinon le montant intégral repris dans la facture de l'entreprise SOC 2), soit le montant de 10.136,41 euros.

Par jugement du 30 octobre 2020, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a déclaré recevable la requête, déclaré abusif le licenciement, déclaré fondée la demande de A relative à l'indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 2.565,59 euros, déclaré fondée la demande relative aux retenues injustifiées des salaires des mois de novembre et décembre 2018 pour le montant de 5.057,84 euros, déclaré fondée la demande relative au dommage matériel pour le montant de 10.218,74 euros, déclaré fondée sa demande relative au dommage moral pour le montant de 2.500 euros, déclaré fondée sa demande relative à l'indemnité pour congés non pris pour le montant de 2.283,82 euros, condamné la société SOC 1) à payer à A la somme de 22.625,99 euros, avec les intérêts légaux à partir du 29 mars 2019, date de la demande en justice, jusqu'à solde, dit que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la notification du jugement, ordonné l'exécution provisoire de la condamnation au paiement du montant de 5.057,84 euros, outre les intérêts légaux, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement, déclaré non fondée la demande reconventionnelle de la société SOC 1) sur base de l'article L.121-9 du Code du travail, condamné la société SOC 1) à payer à A une indemnité de procédure de 500 euros et condamné la société SOC 1) aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance a dit que si le courrier de licenciement portait la date du 30 novembre 2018 - date à laquelle A était incapable de travailler, suivant certificat médical dûment remis à l'employeur - il résultait néanmoins de la pièce n°6 de la société SOC 1) que le licenciement n'avait été notifié qu'en date du 3 décembre 2018, soit à un moment où le salarié n'était plus sous le couvert de l'article L.121-6 du Code du travail.

Le tribunal a néanmoins retenu que le licenciement était abusif, dans la mesure où les motifs de licenciement repris dans la lettre du 3 janvier 2020 ne correspondaient pas aux exigences posées par la loi et la jurisprudence. Il a, à cet égard, relevé qu'en faisant état à la fois de l'existence d'une pénurie de travail et d'un comportement fautif dans le chef du salarié, l'employeur avait mis ce dernier dans l'impossibilité de connaître les raisons précises de son renvoi. Il a encore considéré qu'aucun des motifs n'était indiqué avec suffisamment de précision.

La demande du salarié en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis a été déclarée fondée à concurrence du montant équivalant à un mois de salaire, au motif que le préavis légal aurait dû être accordé jusqu'au 15 février 2019.

Considérant qu'il n'est pas établi que le salarié ait commis une faute lourde ou une négligence grave en relation avec l'endommagement de la porte sur le chantier de X, le tribunal du travail a dit que les retenues sur salaire du chef d'un dommage causé par la faute du salarié, ne se justifiaient pas sur base des dispositions combinées des articles L.224-3 et L.121-9 du Code du travail.

La demande de A en paiement des retenues effectuées sur ses salaires a donc été déclarée fondée pour le montant de [2.565,59 + 2.492,25 =] 5.057,84 euros.

Pour fixer à 12 mois à compter du 1^{er} janvier 2019, la période de référence au cours de laquelle A aurait normalement dû trouver un nouvel emploi, le tribunal a pris en considération le fait que ce dernier était âgé de 60 ans au moment du licenciement, qu'il avait subi une crise cardiaque en décembre 2018 et qu'il s'était inscrit comme demandeur d'emploi en Allemagne fin mars 2019.

Le tribunal a retenu que A n'avait pas subi de préjudice matériel au cours des deux mois suivant son licenciement, étant donné qu'il avait encore droit à un mois d'indemnité compensatoire de préavis et qu'il avait touché des indemnités pécuniaires de maladie en février 2019.

Pour la période de mars à décembre 2019, le tribunal a déduit le montant brut des indemnités de chômage touchées par A en Allemagne du salaire brut qu'il aurait normalement perçu auprès de son ancien employeur. La demande en indemnisation du préjudice matériel a donc été déclarée fondée à concurrence du montant de 10.218,74 euros.

Le préjudice moral subi par A du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur a été évalué au montant de 2.500 euros, compte tenu des circonstances dans lesquelles le licenciement s'était opéré et eu égard à la durée des fonctions assumées auprès de la société employeuse.

Le tribunal a fait droit à la demande de A en paiement d'une indemnité pour congé non pris à concurrence du montant réclamé de 2.283,82 euros, non contesté par l'employeur.

La demande reconventionnelle de la société SOC 1), tendant à la condamnation de A à l'indemniser du chef de l'endommagement de la porte du chantier de X, a été déclarée non fondée, en l'absence de preuve que le dommage causé ait été

imputable à une faute lourde ou à une négligence grave du salarié, au sens de l'article L.121-9 du Code du travail.

Par acte d'huissier du 27 décembre 2020, la société SOC 1) a régulièrement relevé appel de ce jugement, qui lui avait été notifié le 9 novembre 2020.

Par réformation du jugement entrepris, l'appelante demande, à titre principal, à la Cour de déclarer justifié le licenciement du 3 décembre 2018 et de débouter A de l'ensemble de ses demandes. Elle fait valoir que le courrier de motivation du licenciement du 3 janvier 2019 satisfait aux critères de précision établis par la loi et la jurisprudence et que les motifs invoqués à la base du licenciement sont réels et sérieux.

Pour autant que de besoin, elle offre en preuve les faits reprochés au salarié.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, l'appelante se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Elle demande à la Cour de débouter l'intimé de ses demandes en réparation de préjudices matériel et moral, sinon de réduire le montant des condamnations intervenues de ce chef à de plus justes proportions.

Concernant les arriérés de salaire réclamés par A, l'appelante demande, à titre principal, à la Cour de dire que les retenues opérées sur les salaires de l'intimé sont justifiées, au vu du dommage causé à l'entreprise. Elle demande, en outre, à voir condamner l'intimé à lui payer le montant de 3.687,73 euros, à titre d'indemnisation, sur base de l'article L.121-9 du Code du travail.

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où les retenues sur salaire seraient déclarées illégales, elle demande à voir condamner l'intimé à lui payer le montant de 10.136,41 euros, à titre d'indemnisation.

En tout état de cause, elle sollicite une indemnité de procédure de 3.000 euros pour les deux instances, ainsi que la condamnation de l'intimé aux frais et dépens de l'instance.

A se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel en la forme.

Il demande à la Cour de déclarer l'appel non fondé et de débouter la société SOC 1) de l'ensemble de ses demandes.

Il conclut à la confirmation du jugement entrepris, par adoption des motifs de la juridiction du premier degré, en ce que le licenciement a été déclaré abusif, en ce que les retenues sur salaire ont été déclarées illégales et en ce que la demande en indemnisation de la société SOC 1) a été déclarée non fondée.

Il relève appel incident en ce qui concerne le montant des condamnations intervenues à l'égard de la société SOC 1) en première instance au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, des préjudices matériel et moral ainsi que des retenues sur salaire.

Par réformation, il demande à voir condamner la société SOC 1) à lui payer, en principal, le montant de 3.848,39 euros, à titre d'indemnité compensatoire de préavis jusqu'au 15 février 2019, le montant de 153.935,40 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel, à calculer sur base d'une période de référence de 60 mois, le montant de 10.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral et le montant de 6.748,68 euros, à titre de remboursement des retenues injustifiées sur ses salaires des mois de novembre et décembre 2018.

Il réclame finalement une indemnité de procédure de 5.000 euros pour l'instance d'appel et conclut à la condamnation de la société SOC 1) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

Il convient d'emblée de constater que le jugement du 30 octobre 2020 n'est pas entrepris en ce qu'il a déclaré fondée la demande de A en paiement d'une indemnité pour congé non pris à concurrence de 2.282,82 euros. La Cour d'appel n'est donc pas saisie de ce volet du litige.

A noter encore qu'en réclamant les montants respectifs de 153.935,40 euros, 10.000 euros et 6.748,68 euros, au titre de l'indemnisation de ses préjudices matériel et moral ainsi que des retenues sur ses salaires, A ne relève pas seulement appel incident, mais procède également à une augmentation de ses demandes formulées en première instance de ces chefs.

Quant au licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, « *l'employeur (auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis) est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou 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.* »

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Dans la lettre de motivation, l'employeur invoque un motif tenant aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise ainsi qu'un motif lié à la conduite du salarié.

En employant le conjonctif « *ou* » à l'article L.124-5 (2) du Code du travail, précité, le législateur a simplement énoncé les cas d'ouverture possibles, sans disposer pour autant que les deux catégories de motifs s'excluent mutuellement (cf. Cour d'appel, arrêt n° 44/17 du 30 mars 2017, n° 44023 du rôle).

Contrairement à ce qui a été retenu par la juridiction de première instance, la Cour ne considère pas qu'en l'espèce, l'employeur a fait un amalgame entre deux catégories de motifs qui seraient incompatibles.

C'est cependant à juste titre que le tribunal a dit qu'aucun des motifs n'était libellé avec la précision requise.

En effet, l'évocation d'une pénurie de travail en raison de l'achèvement de différents chantiers, sans référence concrète au carnet de commande et à la situation financière de la société, n'est pas suffisamment précise pour permettre d'apprécier la nécessité de la suppression d'un poste de travail.

Quant au motif personnel invoqué, l'employeur est resté en défaut d'expliquer les circonstances dans lesquelles le salarié aurait forcé et détruit une porte de chantier et en quoi son comportement aurait été constitutif d'une infraction pénale.

Ni l'attestation testimoniale versée en cause, ni l'offre de preuve de la partie appelante, ne sauraient pallier l'absence de précision flagrante de la lettre de motivation.

En effet, si l'article L.124-11 (3) du Code du travail permet à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés, cette faculté ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs.

Le jugement entrepris est, par conséquent, à confirmer en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement, en raison de l'imprécision de la lettre de motivation.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

La société SOC 1) a rompu le contrat de travail avec effet au 31 décembre 2018, par courrier notifié à A le 3 décembre 2018.

En vertu des dispositions de l'article L.124-3 du Code du travail, A, qui avait une ancienneté de services inférieure à cinq ans, aurait dû bénéficier d'un délai de préavis de deux mois à compter du 15 décembre 2018. Le contrat de travail n'aurait partant dû expirer que le 15 février 2019.

Par réformation du jugement entrepris, la demande de A en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis est donc fondée à concurrence du montant de $[173 \times 14,83 \times 1,5 =] 3.848,39$ euros, en principal.

Quant à l'indemnisation des dommages matériel et moral

En application des principes généraux de la responsabilité civile, le salarié victime d'un licenciement abusif ne peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur.

C'est ainsi que le salarié licencié qui réclame l'indemnisation de son préjudice matériel, consistant dans une perte de revenus subie à la suite du licenciement, doit justifier des efforts entrepris pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne se trouverait pas en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Il résulte du dossier qu'en date du 10 décembre 2018, A a subi une crise cardiaque, qu'il a été incapable de travailler jusqu'à la fin du mois de février 2019 et qu'il a suivi une thérapie jusqu'au début du mois d'avril 2019. Depuis la fin du mois de mars, il était inscrit comme demandeur d'emploi en Allemagne.

Il ne ressort pas des éléments de la cause que les problèmes de santé de A aient été en relation causale avec son congédiement. A l'instar du tribunal du travail, la Cour admet cependant qu'au vu du fait que A était âgé de 60 ans au moment du licenciement, sa réintégration sur le marché du travail ne se serait pas avérée aisée, même si son état de santé lui avait permis de se mettre immédiatement à la recherche d'un nouveau poste après le licenciement.

La juridiction du premier degré est encore à approuver en ce qu'elle déduit du fait que, depuis la fin du mois de mars 2019, A est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour l'emploi en Allemagne et perçoit des indemnités de chômage, celui-ci se présente auprès d'employeurs potentiels, tel que l'exige d'administration allemande.

En vertu de ces considérations, c'est à juste titre que le tribunal du travail a fixé à douze mois, à compter du 1^{er} janvier 2019, la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus de A est à mettre en relation causale avec le licenciement subi.

A ne conteste pas avoir touché des indemnités de maladie au mois de février 2019, tel que retenu par le tribunal du travail. C'est donc à bon droit que la juridiction de première instance a dit que les mois de janvier et de février 2019 étaient couverts par l'indemnité compensatoire de préavis et les indemnités de maladie.

Le montant à allouer au titre du dommage matériel subi correspond, par conséquent, à la différence entre les salaires bruts que A aurait touchés auprès de son ancien employeur entre le mois de mars et le mois de décembre 2019, s'il n'avait pas été licencié, soit le montant de $[10 \times 2.565,59 =]$ 25.655,90 euros, et les indemnités de chômage brutes perçues en Allemagne au cours de la même période, soit le montant de $[225,36 + 15.211,80 =]$ 15.437,16 euros.

C'est, dès lors, à bon droit que le dommage matériel subi par l'intimé a été évalué au montant de $[25.655,90 - 15.437,16 =]$ 10.218,74 euros.

Au vu des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu ainsi que de l'âge et de l'ancienneté de services du salarié au moment du licenciement, l'évaluation du dommage moral au montant de 2.500 euros, opérée par la juridiction de première instance, est à considérer comme adéquate.

Quant aux retenues sur salaire et quant à la demande reconventionnelle de la société SOC 1)

Aux termes de l'article L. 224-3 du Code du travail, « *il ne peut être fait de retenue par l'employeur sur les salaires tels qu'ils sont déterminés au dernier alinéa de l'article précédent que:*

- 1. du chef d'amendes encourues par le salarié en vertu de ce code, en vertu de la loi, en vertu de son statut ou en vertu du règlement d'ordre intérieur d'un établissement, régulièrement affiché;*
- 2. du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié;*
- 3. du chef de fournitures au salarié:*
 - a) d'outils ou d'instruments nécessaires au travail et de l'entretien de ceux-ci;*
 - b) de matières ou de matériaux nécessaires au travail et dont les salariés ont la charge selon l'usage admis ou aux termes de leur engagement;*
- 4. du chef d'avances faites en argent.*

Les retenues mentionnées ci-dessus ne se confondent ni avec la partie saisissable, ni avec la partie cessible. Celles énumérées sous 1, 2 et 4 ne peuvent dépasser le dixième du salaire.

[...]. »

Suivant l'article L.121-9 du Code du travail « *l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave.* »

Cette disposition est à interpréter en ce sens que le salarié n'engage sa responsabilité que s'il commet une faute lourde équipollente au dol, la négligence grossière étant assimilée à une telle faute (cf. Cour d'appel, 10 février 1994, n° 15177 du rôle).

La négligence grave exigée dans le chef du salarié pour engager sa responsabilité au regard du prédit article ne requiert pas la commission d'un acte délibéré, mais vise un manque de prudence, de précaution ou de vigilance caractérisé ayant eu pour conséquence de causer un préjudice (cf. Cour d'appel, 15 janvier 1998, n° 18422 du rôle ; Cour d'appel, 9 juillet 2009, n° 33786 du rôle).

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'un acte volontaire ou d'une négligence grave, qui lui a causé un préjudice.

Tel que l'a relevé le tribunal du travail, les circonstances de fait à la base de l'endommagement de la porte sur le chantier de X ne ressortent pas clairement des éléments du dossier, notamment en ce qui concerne le nombre des ouvriers impliqués et le rôle joué par chacun d'entre eux. Dans un mail adressé le 21 juin 2018 à l'adresse « *Info SSH* », C de la Commune de X fait ainsi état de deux monteuses qui auraient reconnu avoir forcé la porte litigieuse pour récupérer leurs clefs de voiture, tandis que, dans l'attestation testimoniale d'T1 et dans l'offre de preuve présentée en première instance et réitérée en instance d'appel, il n'est fait mention que de A, qui aurait admis avoir été à l'origine du dommage.

La Cour ne saurait, dès lors, apprécier la gravité de la faute ou de la négligence imputée à A et l'offre de preuve de l'appelante est à rejeter, eu égard à son manque de précision.

Le tribunal du travail est donc à approuver en ce qu'il a dit qu'à défaut de preuve d'une faute lourde ou d'une négligence grave dans le chef du salarié, la demande de ce dernier en paiement des retenues effectuées sur ses salaires de novembre et décembre 2018, est fondée en son principe.

Le tribunal a déclaré fondée la demande du chef des retenues illégales sur les salaires de A, à concurrence du montant brut de [2.565,59 + 2.492,25 =] 5.057,84 euros.

A réclame actuellement le paiement de [2.334,24 + 4.414,44 =] 6.748,68 euros, au titre des retenues effectuées sur ses salaires de novembre et décembre 2018. Il fait valoir que la fiche de salaire rectifiée du mois de décembre 2018, versée par la société SOC 1) en instance d'appel, porte sur le montant de 4.414,44 euros, incluant le montant de 2.034,96 euros, au titre du solde pour congés non pris.

Il convient de noter que, contrairement à ce qui a été retenu par le tribunal du travail, les retenues effectuées n'ont pas porté sur des montants bruts, mais sur la rémunération nette du salarié.

Il résulte de la fiche de salaire du mois de novembre 2018 que le montant de 2.334,24 euros, correspondant au salaire net de A pour le mois concerné, a été retenu par l'employeur. C'est donc à juste titre que A réclame paiement dudit montant.

La fiche de salaire rectifiée du mois de décembre 2018, versée en instance d'appel, porte sur un montant net de 4.114,44 euros [et non pas 4.414,44 euros], qui a également été retenu.

Ce montant se compose du montant de 2.230,74 euros, correspondant au salaire net du mois de décembre 2018, et du montant de 1.883,70 euros, correspondant à l'indemnité nette pour 14,75 jours, soit 118 heures de congé non pris au cours de l'année 2018 et à l'indemnité nette pour un jour férié, soit 8 heures.

Il peut être déduit des indications figurant sur la fiche de salaire, suivant lesquelles le montant brut de l'indemnité de congé non pris et de l'indemnité pour un jour férié s'élève à 2.153,64 euros, que l'indemnité de congé non pris, d'un montant brut de 2.034,96 euros, s'élève au montant net de $[1.883,70/2.153,64 \times 2.034,96 =]$ 1.779,90 euros et l'indemnité pour un jour férié, d'un montant brut de 118,68 euros, au montant net de $[1.883,70/2.153,64 \times 118,68 =]$ 103,80 euros.

Dans la mesure où la société SOC 1) a d'ores et déjà été condamnée à payer à A un montant brut de 2.283,82 euros, correspondant à $[14,75 + 4,5 =]$ 19,25 jours de congé non pris pour l'année 2018, en première instance, et que ce volet du jugement n'est pas entrepris, seul le montant correspondant au salaire net du mois de décembre 2018 et à l'indemnité nette pour un jour férié, soit le montant de $[2.230,74 + 103,80 =]$ 2.334,54 euros, est à payer à A au titre de la retenue illégale, effectuée pour le mois en cause, ce pour éviter une double condamnation.

Par réformation du jugement entrepris, la demande de A au titre des retenues illégales effectuées sur ses salaires de novembre et décembre 2018, est donc à déclarer fondée pour le montant de $[2.334,24 + 2.334,54 =]$ 4.668,78 euros.

Au vu des développements ci-avant, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a déclaré non fondée la demande reconventionnelle de la société SOC 1), basée sur l'article L.121-9 du Code du travail.

Il résulte de ce qui précède que tant l'appel principal que l'appel incident sont partiellement fondés, tandis que l'augmentation de la demande de A au titre de l'indemnisation de ses préjudices matériel et moral et des retenues effectuées sur ses salaires, ne l'est pas.

Par réformation du jugement entrepris, la condamnation de la société SOC 1) est à porter au montant total de $[3.848,39 + 4.668,78 + 10.218,74 + 2.500 + 2.283,82 =]$ 23.519,73 euros, en principal.

La condamnation au paiement du prédit montant est à assortir des intérêts légaux à partir du 29 mars 2019, jusqu'à solde.

Le jugement entrepris doit être confirmé en ce qui concerne la majoration du taux d'intérêt légal, ordonnée en application des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, sauf à préciser que, du fait de l'appel interjeté, le taux d'intérêt sera majoré de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la signification du présent arrêt.

La société SOC 1) conclut encore à la réformation du jugement *a quo* en ce qu'il a ordonné l'exécution provisoire quant à la condamnation relative aux retenues sur salaire.

Il y a lieu de noter que l'appelante n'a pas us  de la faculté lui offerte d'assigner A pour lui voir donner défense de procéder à l'exécution du jugement rendu entre parties le 30 octobre 2020. Au stade actuel de la procédure, la demande tendant à la réformation du jugement quant à l'exécution provisoire, est devenue sans intérêt et partant sans objet, le litige étant contradictoire et le pourvoi en cassation n'étant pas suspensif.

Quant aux indemnités de procédure et quant aux frais

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de A l'intégralité des frais non compris dans les dépens en première instance, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a dit fondée sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, à concurrence de 500 euros.

A ne justifiant, en revanche, pas de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile en ce qui concerne l'instance d'appel, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la présente instance, est à rejeter.

La demande de la société SOC 1) en obtention d'une indemnité de procédure pour les deux instances, formulée en instance d'appel, n'est pas non plus fondée, la condition de l'iniquité n'étant pas remplie dans son chef.

Nonobstant le fait que l'appel principal est partiellement fondé, la condamnation de la société SOC 1) en instance d'appel porte sur un montant supérieur à celui de la condamnation intervenue à son égard en première instance. Les frais et dépens de l'instance d'appel sont donc entièrement à mettre à sa charge.

PAR CES MOTIFS :

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

dit recevables les appels principal et incident,

dit partiellement fondé l'appel principal,

dit partiellement fondé l'appel incident,

réformant,

dit fondée la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, à concurrence de 3.848,39 euros,

dit fondée la demande en paiement du chef de retenues injustifiées sur les salaires des mois de novembre et décembre 2018, à concurrence du montant de 4.668,78 euros,

partant, porte la condamnation de la société SOC 1) mbH à l'égard de A, au montant de 23.519,73 euros, avec les intérêts légaux à partir du 29 mars 2019, jusqu'à solde,

dit que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la signification du présent arrêt,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

dit non fondée l'augmentation des demandes de A au titre de l'indemnisation de ses préjudices matériel et moral, ainsi que des retenues effectuées sur ses salaires,

déboute A de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

déboute la société SOC 1) mbH de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour les deux instances,

condamne la société SOC 1) mbH aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Mario DI STEFANO, 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.