

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N° 87/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix juillet deux mille vingt-cinq.

Numéro CAL-2023-01144 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Laura GEIGER de Luxembourg du 20 novembre 2023,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

le SOCIETE1.), SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représenté par son bureau, sinon pas tout autre organe représentatif actuellement en fonctions,

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

appelant par incident,

comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par contrat de travail conclu le 15 mai 2013, le SOCIETE1.) (ci-après, le SOCIETE1.)), a engagé PERSONNE1.) en qualité de « *responsable métier communal* ».

Celui-ci a été nommé délégué à la protection des données le 20 février 2018.

Par courrier daté du 19 août 2020, PERSONNE1.) a été licencié avec un préavis de quatre mois qu'il a été dispensé de prester.

Le salarié a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 11 septembre 2020.

L'employeur a communiqué les motifs du licenciement par courrier du 16 octobre 2020 qui se lit comme suit :

Par requête déposée le 16 avril 2021 au greffe de la justice de paix de et à Luxembourg, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'entendre dire abusif le licenciement du requérant et condamner à lui payer les montants suivants, outre les intérêts légaux :

- indemnité pour dommage matériel : 25.000 EUR,
- indemnité pour dommage moral : 5.000 EUR.

Le requérant a demandé ensuite une indemnité de procédure d'un montant de 1.250 EUR, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par la même requête, PERSONNE1.) a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT) aux fins de déclaration de jugement commun.

A l'audience du 21 mars 2023, le requérant a demandé acte de l'augmentation de sa demande en réparation du préjudice matériel à la somme de 133.300,54 EUR, en principal.

Le SOCIETE1.) a conclu au rejet de la demande pour défaut de fondement ; le licenciement reposerait sur des motifs précis, réels et sérieux.

L'ETAT, bien que représenté, n'a fait valoir aucune revendication.

Par jugement rendu le 9 octobre 2023, le tribunal du travail a déclaré la demande recevable, mais non fondée.

Il a alloué au SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.000 EUR.

Le tribunal du travail a considéré que le licenciement du requérant était justifié et l'a débouté de ses revendications pécuniaires.

Le tribunal du travail a considéré que le licenciement litigieux ne violait pas la protection spéciale due au délégué à la protection des données (ci-après DPO), fonction exercée en l'occurrence par le requérant, le licenciement litigieux ayant trait à des motifs étrangers à l'exercice des missions du DPO.

Il a écarté une partie des motifs indiqués dans le courrier du 16 octobre 2020 comme étant trop anciens ou trop imprécis.

Le tribunal du travail a écarté comme injustifié le reproche fait au requérant d'avoir travaillé pendant plusieurs mois de suite en télétravail, sans concertation avec son employeur, au motif qu'un accord tacite de ce dernier pouvait être mis en évidence.

Il a cependant retenu le reproche de l'employeur, selon lequel PERSONNE1.) aurait, pendant cette période, encodé plus de 50 heures supplémentaires sans autorisation de la direction du SOCIETE1.), et sans être en mesure de justifier de la réalité des prestations supplémentaires.

Par exploit du 20 novembre 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 12 octobre 2023.

PERSONNE1.) estime que son licenciement est abusif, premièrement, en raison de la violation de la protection spéciale contre le licenciement du délégué à la protection des données (DPO).

L'appelant se réfère à cet égard aux dispositions de l'article 38 du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016.

Celles-ci garantiraient l'entière indépendance du DPO dans l'exercice de ses missions.

Or, en l'espèce, le licenciement litigieux serait intervenu en raison de l'exercice indépendant par l'appelant de ses missions de DPO.

Il y aurait violation des dispositions impératives susmentionnées, de sorte que le licenciement litigieux serait abusif.

En ordre subsidiaire, l'appelant demande à la Cour de dire le licenciement abusif pour reposer soit sur des motifs trop anciens ou imprécis soit sur des *« reproches manifestement infondés »*.

L'appelant précise qu'il approuve le jugement entrepris dans la mesure où les juges de première instance ont écarté les motifs invoqués par l'employeur en raison de leur ancienneté ou de leur imprécision.

Par ailleurs, aucun motif allégué par l'intimé ne correspondrait à la réalité.

En ce qui concerne le motif retenu par la juridiction du premier degré pour déclarer le licenciement justifié, l'appelant soutient qu'il appartient à l'employeur d'établir la réalité des motifs du licenciement, et non pas au

salarié d'établir le défaut de justification des motifs du licenciement. En l'espèce, le tribunal du travail aurait partant à tort déclaré le licenciement justifié après avoir retenu que l'appelant n'avait pas prouvé la réalité des prestations excédentaires enregistrées dans son compte épargne-temps.

PERSONNE1.) fait valoir que le nombre des heures prestées critiqué par l'employeur ne dépasse pas de manière significative le nombre des heures prestées au cours des années précédentes.

Il donne à considérer que l'employeur ne lui a jamais adressé ni avertissement ni rappel à l'ordre.

L'appelant affirme avoir réalisé toutes les tâches qui lui incombaient correctement et sans retard.

PERSONNE1.) demande réparation de son préjudice matériel et évalue au montant de 133.300,54 EUR sa perte de revenus, en se basant sur un salaire brut mensuel de 11.409,20 EUR, une période de référence de 15 mois et un montant total de 37.837,46 EUR perçu au titre des indemnités de chômage.

Il demande encore l'allocation de dommages et intérêts à hauteur de 5.500 EUR, pour réparation de son préjudice moral, consistant dans l'atteinte à sa dignité professionnelle, d'une part, et les soucis et tracasseries endurés en raison d'un avenir professionnel et matériel incertain, d'autre part.

Le SOCIETE1.) interjette appel incident sur les points suivants :

Premièrement, il estime que les faits antérieurs au 19 février 2020 ne sont pas trop anciens pour être pris en considération comme motifs du licenciement.

Il fait valoir à cet égard que « *l'insuffisance professionnelle s'inscrit dans le temps* » et que « *c'est précisément la redondance des insuffisances professionnelles constatée sur plusieurs années qui a conduit au licenciement* ».

Deuxièmement, l'intimé soutient que le tribunal du travail a écarté à tort, pour défaut de précision, le reproche fait à l'appelant d'avoir tenu un discours inapproprié devant ses collègues de travail et de ne pas avoir respecté les objectifs professionnels fixés par l'employeur.

L'intimé fait valoir, au sujet du discours inapproprié tenu devant les collègues, qu'il s'agissait d'une « *rengaine quasi quotidienne* » et, au sujet du défaut de

réalisation des objectifs professionnels, que ces objectifs avaient été définis par l'appelant lui-même, en sa qualité de délégué à la protection des données.

L'appelant n'aurait donc pas pu s'y méprendre et aurait parfaitement cerné la teneur des reproches de son employeur.

Troisièmement, l'intimé reproche à la juridiction du premier degré d'avoir considéré que certains motifs relatifs à l'insuffisance professionnelle de l'appelant n'étaient pas réels et sérieux.

L'intimé soutient que l'appelant aurait élaboré, avec un prestataire externe extrêmement coûteux, un programme complètement inutile pour les administrations communales.

Ensuite l'appelant aurait permis la mise en place de serveurs informatiques sans veiller à la réalisation de tests préalables, ce qui aurait généré des problèmes considérables. De plus, l'appelant aurait refusé de participer à des réunions de crise, dont le but était d'y remédier.

Par ailleurs, l'appelant n'aurait nullement soutenu son équipe, ainsi que cela résulterait de deux attestations testimoniales.

D'autres éléments du dossier démontreraient l'incurie et la désinvolture de l'appelant. Celui-ci se serait arrogé le droit de se mettre en télétravail pendant plus de 5 mois, sans concertation aucune avec son employeur et sans s'assurer que la confidentialité des données traitées pouvait être garantie.

L'intimé approuve la juridiction du premier degré d'avoir considéré comme établi et suffisamment sérieux pour justifier le licenciement en cause, le reproche adressé à l'appelant de n'avoir pas réellement fourni, pendant son télétravail de plus de 5 mois, les « *prestations excédentaires* » enregistrées par ce dernier dans son compte épargne temps, et cela sans avoir obtenu l'accord de la direction ni même l'avoir sollicité.

Concernant les prétentions indemnitaires adverses, l'intimé soutient que l'appelant ne prouverait nullement qu'il aurait recherché activement un emploi de remplacement.

La perte de revenus consécutive à la création par l'appelant de sa propre entreprise ne pourrait être mise à charge de l'intimé, à défaut de lien de causalité direct.

Eu égard à l'absence de recherche active d'emploi, tout préjudice moral serait contesté dans le chef de l'appelant.

Pour le surplus, l'intimé conclut à la confirmation du jugement entrepris.

L'appelant conclut à l'irrecevabilité de l'appel incident pour défaut d'intérêt à agir dans le chef de l'intimé, au motif que le jugement entrepris déclare le licenciement justifié et que sa réformation « *conformément à l'appel incident* » ne serait guère utile à la partie adverse.

En ordre subsidiaire, l'appelant demande à la Cour de rejeter l'appel incident comme infondé.

Le rejet par la juridiction de première instance des motifs remontant à plus de six mois serait justifié eu égard à une jurisprudence abondante mettant à charge de l'employeur l'obligation de respecter un « *délai raisonnable* » pour invoquer certains faits à l'appui d'un licenciement.

La juridiction de première instance aurait écarté à juste titre d'autres motifs en raison de leur imprécision, à défaut d'indication des circonstances exactes dans lesquelles les faits reprochés auraient été commis.

Les reproches concernant l'insuffisance professionnelle de l'appelant seraient formellement et énergiquement contestés et ne seraient nullement prouvés par l'intimé.

L'appelant conclut à l'allocation d'indemnités de procédure, s'élevant à 750 euros pour la première instance, par réformation de la décision entreprise, et à 1.500 euros pour l'instance d'appel.

L'intimé conclut à la confirmation de la décision attaquée en ce qu'elle lui a alloué une indemnité de procédure de 1.000 euros et réclame une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

PERSONNE1.) fait valoir, en premier lieu, que son licenciement serait abusif en raison de la violation de la protection spéciale contre le licenciement du délégué à la protection des données (DPO).

L'article 38 du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation des données (ci-après, règlement général sur la protection des données ou RGPD) dispose, au paragraphe 3, première et deuxième phrase, ce qui suit : « *Le responsable du traitement et le sous-traitant veillent à ce que le délégué à la protection des données ne reçoive aucune instruction en ce qui concerne l'exercice de ses missions. Le délégué à la protection des données ne peut être relevé de ses fonctions ou pénalisé par le responsable du traitement ou le sous-traitant pour l'exercice de ses missions* ».

Est susceptible de constituer une mesure visée par l'article 38, paragraphe 3, deuxième phrase, cité ci-dessus, toute décision par laquelle il serait mis fin aux fonctions du délégué à la protection des données (ci-après DPO), par laquelle il subirait un désavantage ou qui constituerait une sanction. Il en est ainsi d'une mesure de licenciement (cf. Cour de justice de l'Union européenne, arrêt du 22.06.2022, affaire C-534/20).

Cependant, la disposition précitée n'a pas pour objet de régir globalement les relations de travail auxquelles le DPO est partie. La protection édictée par l'article 38 vise essentiellement à préserver l'indépendance fonctionnelle du DPO, et partant à garantir l'effectivité des dispositions du RGPD, de sorte que ne tombe pas sous le coup de la protection susvisée, la mesure de licenciement basée sur un motif étranger à cette indépendance fonctionnelle (ibidem).

En l'espèce, les reproches formulés par l'intimé, à l'appui du licenciement notifié à l'appelant, ont trait à des compétences professionnelles et sociales insuffisantes, et plus particulièrement à un manque de connaissances, de diligence, de productivité, de disponibilité, et de communication de l'appelant, d'une part, ainsi que des agissements malhonnêtes en relation avec les heures supplémentaires de travail que l'appelant affirme avoir prestées dans l'intérêt de l'intimé, entre mars et août 2020, d'autre part.

De tels reproches sont étrangers à l'indépendance et la liberté d'exercice des fonctions du DPO voulue par le RGPD, de sorte que le licenciement litigieux ne constitue pas une violation de la protection édictée par l'article 38 du RGPD, ainsi que les juges de première instance l'ont décidé à bon droit.

PERSONNE1.) fait valoir ensuite que le licenciement serait abusif pour reposer sur des motifs qui seraient soit trop anciens, soit insuffisamment précis, soit inexacts, soit insuffisamment sérieux.

Il estime que la juridiction du premier degré aurait écarté à juste titre certains griefs comme étant tardifs et d'autres comme étant imprécis.

L'intimé estime, en revanche, que l'ensemble des reproches figurant dans la lettre de motifs du 16 octobre 2020 seraient précis, réels et sérieux et qu'aucun reproche ne serait tardif, de sorte que, formant appel incident, il demande la réformation du jugement *a quo* en ce qu'il a écarté certains motifs comme étant tardifs ou imprécis.

PERSONNE1.) soulève l'irrecevabilité de cet appel incident.

Dans ces conditions, il convient d'abord de toiser la question de la recevabilité de l'appel incident et de déterminer quels motifs peuvent être pris en considération par le juge comme n'étant ni tardifs ni imprécis.

Pour être recevable à interjeter appel, une partie doit avoir un intérêt à cet effet, lequel réside dans le fait que le jugement en question lui porte préjudice. Cette question doit être appréciée par rapport au dispositif de la décision, à l'exclusion des motifs. Le préjudice dont se prévaut l'appelant doit partant résulter du dispositif du jugement et les parties ne peuvent pas relever appel principal ou incident dans le seul but de critiquer les développements contenus dans les motifs.

Une partie n'est donc pas admise à former appel, qu'il soit principal ou incident, contre les motifs qui ont rejeté un moyen, en vue d'obtenir, en instance d'appel, une substitution de motifs.

En l'espèce, la décision d'écarter une partie des motifs invoqués par l'employeur, en raison de leur tardiveté, de leur imprécision, ou d'un défaut de preuve, résulte uniquement des motifs et n'est pas reprise dans le dispositif du jugement dont appel.

Il s'ensuit que l'appel incident relevé par le SOCIETE1.) sur ces points doit être déclaré irrecevable.

Nonobstant la règle rappelée ci-dessus, l'intimé dont un moyen a été rejeté en première instance, peut reproduire ce même moyen devant la juridiction d'appel, à l'appui de ses prétentions.

Il est donc loisible au SOCIETE1.) de faire valoir à nouveau, au soutien de ses prétentions, qu'aucun grief ne serait tardif, que tous les reproches formulés

dans la lettre de motifs datée du 16 octobre 2020 seraient suffisamment précis au regard des exigences de la loi, et qu'ils correspondraient à la réalité.

Les juges du premier degré ont écarté les reproches relatifs aux faits antérieurs de plus de six mois au licenciement, au motif que l'intimé n'aurait pas respecté un « *délai raisonnable* » pour s'en prévaloir.

Si, en matière de licenciement avec effet immédiat, le législateur a imposé, à l'article L. 124-10 (6) du Code du travail, un délai d'un mois, endéans lequel l'employeur doit invoquer un fait déterminé comme motif du licenciement, il en est autrement en matière de licenciement avec un délai de préavis, où le législateur n'a prévu aucun délai de forclusion.

D'autre part, en reprochant à son salarié une insuffisance professionnelle comme motif du licenciement, l'employeur doit nécessairement se fonder sur un ensemble de faits observés sur une certaine durée et qui manifestent l'incapacité ou le manque de diligence ou de productivité du salarié concerné (cf. Cour d'appel, 14.11.1996, n° du rôle 18 649 ; 12.11.2009, n° 33 003 ; 30.05.2016, n° du rôle 41 845).

Eu égard, d'une part, à l'absence de disposition légale susceptible de justifier une telle décision et, d'autre part, à la nécessité pratique susmentionnée dans laquelle se trouvait l'employeur d'étayer l'insuffisance professionnelle invoquée par un ensemble de faits observés sur une certaine durée, c'est à tort que la juridiction du premier degré a écarté les motifs concernant des faits antérieurs de plus de six mois à la notification du licenciement litigieux.

Aucun des motifs invoqués par l'intimé, dans la lettre du 16 octobre 2020, ne doit être écarté pour cause de tardiveté.

Parmi les motifs pris en considération par le tribunal du travail, celui-ci a écarté deux motifs pour cause d'imprécision.

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, les motifs du licenciement doivent être énoncés « *avec précision* ».

En application de cette disposition, l'employeur est tenu d'énoncer les motifs de façon suffisamment précise, 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 inexactitude (cf. Cour de cassation, 12.11.1992, arrêt n° 30/92).

Cette exigence légale doit permettre au salarié de savoir exactement ce qui lui est reproché et de juger en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice.

Elle doit également empêcher l'employeur, auteur du licenciement, d'invoquer *a posteriori* devant le juge des motifs différents de ceux dont il s'est prévalu au moment du licenciement.

Enfin, cette exigence doit permettre au juge d'exercer son contrôle pleinement et avec exactitude.

C'est pour des motifs exhaustifs que la Cour adopte que la juridiction du premier degré a écarté pour manque de précision le reproche relatif au discours inapproprié de l'appelant devant ses collègues consistant à rappeler « *sans cesse le nombre de jours restant avant le départ à la retraite* » ainsi que le reproche relatif à la non-réalisation des objectifs professionnels fixés le 20 décembre 2019 (page 7, points iii et v).

En qui concerne le rappel incessant du nombre de jours de travail, la Cour relève, à titre superfétatoire, que même à supposer que ce reproche puisse être considéré comme suffisamment précis, sa réalité ne serait pas établie et que le dossier ne contient aucune attestation testimoniale en ce sens, alors pourtant que la lettre de motifs avance l'identité d'une personne déterminée qui pourrait en témoigner (« *Monsieur PERSONNE2.) (...) a été témoin de ces remarques et s'est plaint de votre comportement* »).

Il y a lieu de constater en outre que les reproches formulés à la page 2, consistant à imputer l'échec de certains projets à l'appelant, ainsi que les reproches relatifs au manque de collégialité et d'implication de l'appelant, formulés à la page 3, sous les points (iii) et (v), manquent de la précision la plus élémentaire, de sorte qu'ils ne sauraient être pris en considération.

Les autres griefs répondent à l'exigence légale de précision, étant donné que l'employeur y indique la nature exacte de la faute reprochée à l'appelant, ainsi que les circonstances (factuelles et temporelles) dans lesquelles elles auraient été commises.

Il appartient à l'employeur de prouver la réalité des faits invoqués comme motifs du licenciement.

Cependant, face aux contestations de l'appelant, l'intimé reste en défaut de prouver ou d'offrir en preuve des faits de nature à permettre la conclusion

selon laquelle l'un des motifs énoncés sur les sept premières pages de la lettre du 16 octobre 2020 correspondrait à la réalité.

La seule attestation testimoniale versée aux débats par l'intimé, établie par PERSONNE3.) (cf. pièce n° 12 de la farde II de l'intimé), est excessivement vague et lapidaire et ne contient pas l'énoncé de faits précis qui, à les supposer établis, étayeraient l'un au moins des reproches formulés par l'intimé dans sa lettre du 16 octobre 2020.

D'autre part, la Cour constate que, contrairement aux reproches de l'intimé selon lesquels l'appelant aurait présenté des insuffisances patentées sur le plan professionnel, entre autres, au regard de son aptitude à travailler en équipe, pas moins de trois collègues de travail déclarent, dans des attestations testimoniales en bonne et due forme (cf. pièces n^{os} 1, 2 et 3 de la farde II de l'appelant), que l'appelant était un collègue apprécié pour sa disponibilité, son écoute et son engagement, parmi lesquels PERSONNE4.), au témoignage duquel l'intimé entendait se référer pour établir certains griefs, aux termes de la lettre de motifs (cf. page 2, alinéa 2).

Enfin, il importe de noter qu'en dépit des insuffisances alléguées par l'intimé, lesquelles se seraient prétendument manifestées sur plusieurs années, l'appelant n'a jamais fait l'objet d'un avertissement, d'un rappel à l'ordre, ni même d'une incitation avérée à suivre une formation visant à améliorer ses compétences.

A titre superfétatoire, la Cour relève, au sujet du motif concernant l'application « *Autorisation de bâtir* » (cf. page 7, point iv), que l'affirmation de l'appelant, selon laquelle le « *chef du projet* » en question était, non pas l'appelant, mais un dénommé PERSONNE5.), lequel aurait été en charge de la gestion, entre autres, du « *planning* » et de « *l'affectation des ressources* », n'est contredite par aucun élément probant et ne fait pas même l'objet d'une contestation de la part de l'intimé.

A la dernière page de la lettre de motifs, le SOCIETE1.) formule, en substance, deux reproches à l'adresse de l'appelant.

Sous le point (vi), l'intimé lui reproche de s'être mis en télétravail, à compter du 17 mars 2020, et cela jusqu'au 28 août 2020, de façon unilatérale et « *sans la moindre concertation* » avec l'intimé et de ne pas s'être soucié de la sécurisation des « *données sensibles* » traitées dans le cadre de son télétravail.

Sous le point (vii), le SOCIETE1.) lui fait grief d'avoir enregistré un nombre considérable d' « heures supplémentaires sans que cela n'ait été sollicité ni autorisé », et cela sans fournir la moindre preuve ou justification quant à leur réalité.

En ce qui concerne le motif énoncé sous le point (vi), la Cour constate, à l'instar des juges de première instance, qu'aucune preuve d'une opposition de l'intimé au télétravail de l'appelant n'est rapportée et qu'à supposer que l'appelant se soit mis en télétravail sans l'accord préalable de la direction, il convient de retenir que celle-ci a tacitement accepté cette situation par la suite, pour l'avoir toléré pendant la période de cinq mois dont il s'agit, laquelle période était, de plus, fortement marquée par la pandémie.

Le motif en question n'est dès lors pas fondé.

En ce qui concerne le motif énoncé sous le point (vii), il y a lieu de relever que la seule preuve du travail fourni par PERSONNE1.) se limite, en tout et pour tout, à cinq messages électroniques, très brefs de surcroît, envoyés pendant cette période de plus de cinq mois, lesquels messages sont versés par l'intimé (cf. pièces n^{os} 14 à 18 de la farde II de l'intimé) et que l'appelant ne se prévaut d'aucun élément probant ni d'aucune offre de preuve à l'appui de sa version des faits, selon laquelle il aurait presté plus de 50 heures excédentaires, pendant la période en cause.

De plus, PERSONNE1.) ne prouve pas et n'offre pas en preuve qu'il aurait obtenu ou sollicité l'autorisation ou l'approbation de la direction concernant les dépassements litigieux.

Au contraire, dans un courriel adressé le 28 mai 2020 à l'appelant, PERSONNE6.), le responsable du service des ressources humaines de la partie intimée proteste contre les dépassements d'horaires quotidiens enregistrés par l'appelant en des termes non équivoques : « Ces dépassements n'ont pas été autorisés et n'ont fait l'objet d'aucune justification », avant de demander à l'appelant, avec la même clarté, de « faire le nécessaire afin de cesser dès à présent tout nouveau dépassement » (cf. pièce n^o 9 de la farde I de l'intimé).

L'attestation testimoniale de PERSONNE7.) (cf. pièce n^o 1 de la farde II de l'intimé) n'est pas de nature à permettre la conclusion que la direction serait, par la suite, revenue sur cette position, étant donné que celle-ci fait simplement état de propos de l'appelant, selon lesquels l'auteur du courriel précité aurait, postérieurement à son envoi, qualifié le différend de « malentendu » qui pourrait être réglé entre l'intimé et l'appelant.

Le fait est que l'appelant a passé outre cette injonction et qu'il a continué d'enregistrer régulièrement des dépassements d'horaires, sans pour autant obtenir ni solliciter l'autorisation de la direction, ni même justifier de la réalité des prestations excédentaires.

Les heures excédentaires en cause, inscrites par PERSONNE1.) dans son compte épargne temps étaient de nature à donner lieu à des compensations à charge de la partie intimée, compensations qui, au vu des éléments du dossier, étaient injustifiées.

Ces agissements de l'appelant constituent un motif réel et sérieux de licenciement, ainsi que les juges de première instance l'ont retenu à bon droit.

Il suit de là qu'il y a lieu de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement litigieux et rejeté comme infondées les demandes indemnitaires de PERSONNE1.).

Comme l'appelant succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter, tant pour la première instance, par confirmation de la décision attaquée, que pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue du litige et à sa nature, il convient de confirmer la décision des juges de première instance d'allouer au SOCIETE1.) la somme de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure et d'allouer une indemnité de procédure, du même montant, pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare l'appel principal recevable et l'appel incident irrecevable,

dit l'appel principal non fondé et en déboute,

confirme le jugement entrepris,

déboute PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

dit fondée, à hauteur de 1.000 euros, la demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel du SOCIETE1.),

condamne PERSONNE1.) à payer au SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Me Pierre REUTER, 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.