

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°19/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du treize février deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2022-01036 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL du 17 août 2022,

comparaissant par Maître Michel VALLET, avocat à la Cour, demeurant à Dudelange,

et :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit BIEL,

comparaissant par Maître Lúcia ROSENBAUM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 28 février 2020, prenant effet le 1^{er} avril 2020, PERSONNE1.) a été engagée en qualité de comptable par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)). Par avenant au contrat de travail du 22 janvier 2021, le traitement brut de PERSONNE1.) a été porté à 3.800 euros avec effet au 1^{er} janvier 2021.

Par courrier recommandé du 23 août 2021, PERSONNE1.) a démissionné avec préavis d'un mois allant du 1^{er} septembre 2021 au 30 septembre 2021.

Par courrier recommandé du 4 septembre 2021, PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat. La lettre de licenciement est libellée comme suit :

Par courrier recommandé du 3 décembre 2021, PERSONNE1.) a contesté son licenciement et les motifs y invoqués.

Estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, PERSONNE1.) a, par requête du 3 décembre 2021, fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner, outre les intérêts légaux, à lui payer 3.800 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis, 3.800 euros au titre de réparation du préjudice matériel, 3.800 euros au titre réparation du préjudice moral subis suite au licenciement qu'elle qualifia d'abusif, 3.800 euros au titre d'indemnité de départ et 3.800 euros au titre d'arriérés de salaire. Elle a requis, en outre, une indemnité de procédure de 500 euros, la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par jugement du 8 juillet 2021, le tribunal du travail, après avoir déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 4 septembre 2021, a dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel et en paiement d'une indemnité de départ et condamné la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 500 euros au titre de réparation du préjudice moral et au montant de 7.600 euros à titre d'indemnité compensatoire

de préavis, chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde. Le tribunal du travail a finalement condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance et a dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance a notamment retenu que les reproches invoqués par la société SOCIETE1.) manqueraient de précision et ne seraient pas prouvés, la société SOCIETE1.) se contentant « *de renvoyer à sa lettre de motifs* ».

Par exploit d'huissier de justice du 17 août 2022, PERSONNE1.) a relevé appel du jugement du 8 juillet 2021.

La société SOCIETE1.), demande, par réformation, à voir dire que le licenciement avec effet immédiat du 4 septembre 2021 est basé sur des motifs suffisamment précis, réels et sérieux et qu'il est partant régulier. Elle demande par conséquent à être déchargée de toutes condamnations prononcées à son encontre par le tribunal du travail. Elle réclame encore une indemnité de procédure de 1.000 euros.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement déféré en ce que le tribunal a déclaré son licenciement intervenu le 4 septembre 2021 abusif et en ce qu'il a condamné la société SOCIETE1.) au paiement des montants de 7.600 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 500 euros à titre d'indemnité de procédure, ainsi qu'aux frais et dépens de la première instance. Interjetant appel incident, elle demande, par réformation, la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 7.000 euros au titre de réparation du préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde. Elle sollicite encore l'obtention d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été interjetés dans les formes et délais de la loi.

Quant à la précision des motifs

Discussion

La société SOCIETE1.) estime que les motifs du licenciement de PERSONNE1.) auraient été indiqués avec suffisamment de précision dans la lettre de licenciement. Elle soutient s'être rapportée à des faits concrets, avoir expliqué les conséquences concrètes des agissements de PERSONNE1.) sur « *le fonctionnement de l'entreprise* », et que

l'exposé des faits permettrait d'identifier les événements à l'origine du licenciement.

Concernant le reproche relatif au non-respect de l'obligation de loyauté, la société SOCIETE1.) fait valoir que les « *détails, notamment l'identification des clients concernés, le procédé utilisé par PERSONNE1.) et le type de services concernés par la reprise des clients* », ainsi que les dates auxquelles PERSONNE1.) aurait contacté les clients auraient été indiqués avec la précision requise.

Le reproche relatif au dénigrement de deux collègues de travail de PERSONNE1.) aurait également été indiqué avec précision, la lettre de licenciement reprenant « *la date des propos tenus par PERSONNE1.), ainsi que leur contenu* », tout en mettant en lumière « *les conséquences de tels agissements sur l'entreprise, à savoir l'atteinte à la réputation et au professionnalisme de la société* ».

Il en irait finalement de même pour le reproche visant la réalisation de prestations concurrentes non-autorisées, motif pris que « *l'identité des clients concernés, le type de prestations effectués, la date des prestations* » serait précisée dans la lettre de licenciement.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en soutenant que la « *description des motifs énoncée dans la lettre de licenciement est insuffisante, ce qui ne satisfait pas aux critères de précision établis par l'article L.124-10 (3) du Code du travail et la jurisprudence constance* ». L'employeur n'aurait fourni « *pas de date, d'heure ni de nom(s) des clients concernés par ses reproches à l'encontre de la salariée, que ce soit pour le dénigrement d'une collègue, les allégations de concurrence déloyale ou l'exécution des prestations privées non autorisées* ».

Appréciation

L'article L.124-10 (3) du Code du travail, disposant que « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* », a pour but de permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas d'un licenciement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqués la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

Afin de satisfaire au critère de précision requise par le prédit article, l'employeur doit énoncer avec précision la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de faits et de temps ayant entouré les fautes reprochées ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes ainsi reprochées le caractère d'un motif grave justifiant la rupture de la relation de travail.

Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, cette prescription est d'ordre public et il appartient aux juridictions du travail d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement. C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En reprochant à PERSONNE1.) de l'avoir informé lors d'un entretien en date du 18 août 2021, d'avoir récemment déjeuné avec six clients, dont l'identité est précisé, de leur avoir confirmé démissionner de son ancien emploi et de leur avoir proposé « *de reprendre leurs dossiers dès le 01/10/2021, jour qui suivrait la fin de votre préavis* », la société SOCIETE1.) a suffisamment précisé la nature des fautes reprochées à PERSONNE1.) ainsi que les circonstances de faits et de temps ayant entouré ces fautes. En accusant PERSONNE1.) d'avoir « *délibérément contacté nos clients pendant l'exécution de votre contrat de travail, obtenu leurs accords respectifs pour reprendre leurs dossiers, et partant posé des actes de concurrence déloyale* », la société SOCIETE1.) a encore énoncé avec précision les circonstances qui sont de nature à attribuer à ces fautes le caractère d'un motif grave pouvant justifier le licenciement avec effet immédiat.

Il y a dès lors lieu de retenir, par réformation, que le reproche relatif à la violation de son « *obligation de loyauté* » par PERSONNE1.), a été énoncé avec la précision requise par la loi.

Il en va cependant différemment pour le reproche relatif au « *dénigrement de votre collègue* », étant donné que la société SOCIETE1.) omet non seulement d'indiquer les dates auxquelles PERSONNE1.) aurait dénigré des collègues de travail, mais aussi de préciser les propos qui auraient été tenus. La société SOCIETE1.) se borne à reprocher à PERSONNE1.) d'avoir tenus des propos « *particulièrement durs* », d'avoir « *dénigré votre collègue* » et d'avoir

tenu « *des propos similaires où vous qualifiez votre collègue d'incompétence* ».

Le tribunal du travail est donc à confirmer en ce qu'il a retenu que ce motif ne répond pas au critère de précision requis par la loi.

Le tribunal est encore à confirmer d'avoir écarté le motif relatif aux « *prestations concurrentes non autorisées* », faute pour la société SOCIETE1.) d'avoir énoncé avec précision la nature des fautes que PERSONNE1.) aurait commises, ainsi que les circonstances de faits et de temps les entourant. En effet, si la société SOCIETE1.) relève dans la lettre de licenciement litigieuse que « *les déclarations fiscales personnelles résultant de votre activité complémentaire étaient sauvegardés sur notre espace de stockage commun* », elle affirme, un paragraphe plus loin, que « *nous sommes donc dans l'incapacité d'évaluer la portée de vos agissements* », sans fournir la moindre explication quant à la nature des prestations concurrentes reprochées. Le fait de relever que PERSONNE1.) aurait outrepassé l'accord lui donné de faire « *à titre privé quelques déclaration fiscales personnelles au modèle 100, mais qui ne concernaient pas nos clients* » en ayant réalisé la « *déclaration fiscale personnelle 2019* » de PERSONNE2.), tout en lui reprochant, non un acte de concurrence déloyale, mais un agissement « *susceptible de mettre la réputation de votre employeur à mal* » renforce la confusion quant à la nature de ce motif, de sorte à en aggraver son caractère d'imprécision.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu d'analyser la caractère réel et sérieux du seul motif relatif à la violation de « *l'obligation de loyauté* » de PERSONNE1.) à l'égard de la société SOCIETE1.)

Le caractère réel et sérieux du motif

Discussion

La société SOCIETE1.) fait valoir que l'absence de clause de non-concurrence dans le contrat de travail de PERSONNE1.) n'aurait aucune incidence sur l'existence de l'obligation de loyauté existant dans son chef et que le démarchage actif de la clientèle de son employeur dépasserait la simple préparation d'une activité future et devrait s'analyser comme faute grave. Elle soutient encore que PERSONNE1.) ne contesterait « *pas la réalité des agissements qui lui sont reprochés* ».

PERSONNE1.) soutient que la société SOCIETE1.) ne prouverait pas la matérialité du fait lui reproché, lequel ne ressortirait pas des attestations testimoniales dont elle se prévaut.

Elle donne encore à considérer que la qualité de salarié du témoin PERSONNE3.) de la partie appelante, la placerait dans une situation de subordination vis-à-vis de cette dernière. PERSONNE1.) fait en outre valoir que les déclarations selon lesquelles elle se « *serait engagée à créer sa propre société et à emmener avec elle 6 clients reposent sur ce que la déclarante aurait entendu dire par son patron Monsieur PERSONNE4.), il y a 2 ans, et non sur des informations qu'elle aurait directement reçues de la part [de PERSONNE1.)], de clients ou pas toutes autres source plus crédible et vérifiable* ». Les affirmations de son ancien employeur seraient d'ailleurs contredites par les attestations testimoniales et courriers d'anciens clients qu'elle verserait au dossier.

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article L.124-10 du Code du travail, est considéré comme motif grave justifiant un licenciement avec effet immédiat, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges doivent tenir compte de son degré d'instruction, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et, en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité. Ils doivent également tenir compte des conséquences du licenciement.

La faute reprochée au salarié doit être particulièrement grave de nature à ruiner la confiance de l'employeur dans son salarié et à rendre impossible la continuation des relations de travail. Une faute intentionnelle n'est toutefois pas requise.

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave par lui invoquée et le cas échéant au salarié d'établir les faits ou les éléments justificatifs.

Un fait unique peut justifier un renvoi immédiat, s'il est suffisamment grave (Cour d'appel, 28 mars 2024, n° du rôle CAL 2023-00516 du rôle).

Un employé est tenu d'une obligation de loyauté et de fidélité vis-à-vis de son employeur. L'obligation de bonne foi est en effet sous-jacente à l'exécution de toute relation contractuelle en application de l'article 1134 du Code civil. Elle dicte à chacune des parties une obligation de tenir compte des intérêts légitimes de l'autre partie et, notamment, de ne pas lui nuire gratuitement. La bonne foi implique également une obligation de loyauté envers l'employeur.

Le détournement volontaire de clientèle peut, compte tenu des circonstances, constituer un acte de concurrence déloyale et établir un manquement à son obligation de loyauté et de fidélité du salarié envers l'employeur, qui est d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, une relation de confiance avec le salarié n'étant plus possible (Cour d'appel, 4 avril 2019, CAL-2018-00249 ; Cour d'appel, 28 mai 2020, CAL-2018-00310).

PERSONNE1.) contestant la réalité des faits lui reprochés, la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux du motif incombe à l'employeur, conformément aux dispositions de l'article L.124-11(3) du Code du travail.

Afin de prouver la réalité du motif relatif au manquement au devoir de loyauté de PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) se prévaut de deux attestations testimoniales émanant de PERSONNE3.) et de PERSONNE5.).

Il y a d'emblème lieu de relever que PERSONNE5.) ne dit mot dans son attestation quant à un éventuel détournement volontaire de clients par PERSONNE1.). Son attestation testimoniale est partant à écarter des débats pour défaut de pertinence.

Aux termes de l'article 405 du Nouveau Code de procédure civile, toute personne qui n'est pas partie au litige peut être entendue comme témoin, sauf exceptions prévues par la loi.

La société SOCIETE1.) ne tirant aucune conséquence juridique de la qualité de salarié de PERSONNE3.) et PERSONNE1.) n'ayant pas la qualité de partie au procès et son attestation étant régulière en la forme, elle est à dire recevable.

Quant au reproche relatif au manquement au devoir de loyauté de PERSONNE1.), PERSONNE3.) écrit dans son attestation testimoniale que se trouvant en date du 18 août 2021 dans son bureau, séparé de celui de « Monsieur PERSONNE4.) par une simple porte d'intérieur », avoir « *entendu clairement PERSONNE1.) déclarer à Monsieur PERSONNE4.) qu'elle démissionnait avec préavis d'un mois [...], qu'elle avait un nouveau contrat de travail en mains avec une entreprise à ADRESSE3.), et qu'en parallèle, n'ayant pas de clause de non concurrence, elle lançait avec une amie qui lui prêtait son autorisation d'établissement son propre cabinet comptable, et qu'elle emportait avec elle plusieurs clients du cabinet qui avaient déjà donné leurs accords* ».

PERSONNE3.) n'y indique ni le nom des clients concernés ni les démarches que PERSONNE1.) aurait entreprises pour activement

détourner ces clients. A défaut d'autres éléments probants versés au dossier, la société SOCIETE1.) ne rapporte pas la preuve que PERSONNE1.) ait volontairement entrepris des démarches en vue de détourner des clients de son employeur.

En plus, il y a lieu de souligner que PERSONNE1.) verse au dossier deux attestations testimoniales, ainsi que trois courriels, non autrement contestés, émanant des dirigeants de cinq des six clients nommément indiqués dans la lettre de licenciement comme ayant été repris par PERSONNE1.) et dans lesquels ils précisent ne pas avoir été « démarchés » par PERSONNE1.).

Au vu de ce qui précède, ce motif est à rejeter pour être ni réel ni sérieux.

Il s'ensuit que le tribunal est à confirmer en ce qu'il a retenu que le licenciement avec effet immédiat du 4 septembre 2021 est à déclarer abusif, pour ne pas être basé sur des motifs précis, sinon réels et sérieux.

Quant aux conséquences du licenciement

Il y a lieu de préciser que le jugement entrepris n'est pas mis en cause en ce que le tribunal a déclaré non fondée les demandes de PERSONNE1.) en relation avec le dommage matériel et l'obtention d'une indemnité de départ. PERSONNE1.) n'a pas non plus réitéré sa demande en remboursement d'arriérés de salaire.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

La société SOCIETE1.), conclut, par réformation, au rejet de l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis, motif pris que le licenciement de PERSONNE1.) serait justifié.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Le licenciement avec effet immédiat ayant été déclaré abusif, le salarié peut, en application de l'article L.124-6 du Code du travail, prétendre à une indemnité compensatoire de préavis d'un montant égal au salaire correspondant à la durée du préavis.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de deux mois pour le salarié qui justifie d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

Il résulte de l'article 1^{er} du contrat de travail du 28 février 2020 que « *le présent contrat de travail remplace dans ses effets le contrat de travail*

existant conclu entre le salarié et SOCIETE2.) SARL, [...]. Il est toutefois spécifié que l'ancienneté ainsi que les droits à congés seront intégralement maintenues au bénéfice du salarié ». Il ressort des termes non contestés du jugement entrepris que le contrat de travail initial entre PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) a été signé le 6 mai 2019.

PERSONNE1.) avait donc au moment du licenciement une ancienneté de moins de cinq ans, de sorte à avoir droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal qui, en l'espèce, est de 2 mois.

Le salaire mensuel brut de PERSONNE1.) s'est élevé au montant de 3.800 euros au vu de la fiche de salaire du mois de septembre 2021 et de l'avenant au contrat de travail du 22 janvier 2021.

Dès lors, l'indemnité compensatoire de préavis s'élève dans le cas de l'appelante en principe à 7.600 euros.

Si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement présente un caractère forfaitaire, il n'en demeure pas moins que l'indemnité compensatoire de préavis a la nature d'un « *substitut de salaire* » (cf. doc. parl., n° 3222, commentaire des articles, page 22).

Sa finalité est de procurer au salarié licencié des ressources financières suffisantes sous la forme d'un substitut de salaire, en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

Or force est de constater que PERSONNE1.) a retrouvé un nouvel emploi avec effet au 1^{er} octobre 2021 auprès de la société anonyme SOCIETE3.).

Du montant réduit en principe par l'employeur au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, il y a lieu de déduire les salaires perçus par le salarié pendant la période de référence de deux mois, auprès de ses nouveaux employeurs, faute de quoi le salarié toucherait presque le double des revenus qui auraient été les siens en cas de maintien des relations de travail (Cour d'appel, 10 décembre 2020, Cal-2019-00540, Cour d'appel, 6 juin 2024, CAL-2022-01118).

La période de référence de deux mois a couru du 15 septembre 2021 au 15 novembre 2021, en application de l'article L.124-3 (3) du Code du travail.

Il résulte de la fiche de salaire du mois d'octobre 2021, versée au dossier, que PERSONNE1.) a perçu un salaire brut mensuel de 4.099,96 euros à partir du mois d'octobre 2021. Ce salaire étant

supérieur à celui touché auprès de la société SOCIETE1.), il y a lieu, par réformation, de dire fondée la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis, pour le montant de (3.800 : 2) 1.900 euros, correspondant à la période de référence du 15 au 30 septembre 2021, avec les intérêts au taux légal à partir du 3 décembre 2021, jour de la requête en justice, jusqu'à solde et de débouter PERSONNE1.) pour le surplus.

L'appel principal est partiellement fondé sur ce point spécifique.

Quant au dommage moral

Discussion

La société SOCIETE1.) conteste l'existence d'un préjudice moral dans le chef de PERSONNE1.) en soutenant que son licenciement serait la conséquence « *d'agissements relevant de la faute grave* » et en soulignant que PERSONNE1.) aurait « *pris l'initiative de la rupture du contrat de travail, après sa lettre de démission datée du 25 août 2021* ». Elle aurait d'ailleurs été embauchée en date du 14 septembre 2021 par la société anonyme SOCIETE3.), de sorte à ne pas avoir subi de préjudice moral du fait de son licenciement du 4 septembre 2021.

PERSONNE1.) fait valoir que son préjudice moral serait constitué d'un côté d'un « *état de détresse émotionnelle et financière* » s'aggravant « *rapidement en raison du choc provoqué par la perte soudaine et injustifiée de l'emploi* » et d'un autre côté de « *l'accusation injuste d'un comportement préjudiciable à son image et à sa dignité. [...] Un employeur qui invente des motifs sans se préoccuper des préjudices qu'il cause à son salarié, qui néglige les règles les plus élémentaires du droit du travail, telles que celles de l'article 240-11 (3), ainsi que d'autres règles du droit des contrats, notamment l'obligation de loyauté entre les parties d'un contrat, justifierait un montant bien supérieur aux 500 euros attribués en première instance* ».

Appréciation de la Cour

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement ou dont la démission pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur a été déclarée justifiée, vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci, confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Dans la mesure où PERSONNE1.) avait elle-même pris l'initiative de démissionner en date du 23 août 2021 avec un préavis d'un mois et qu'elle a retrouvé un nouvel emploi endéans le mois de son licenciement, la résiliation de son contrat de travail n'a pas été de nature à lui causer des soucis pour sa situation matérielle et son avenir professionnel.

En tenant compte, d'un côté, de la faible ancienneté de PERSONNE1.) et, d'un autre côté, des circonstances dans lequel le licenciement est intervenu, ayant porté atteinte à sa dignité au vu des reproches non établies à son égard, la Cour confirme le tribunal en ce qu'il a évalué le préjudice moral subi par PERSONNE1.) à 500 euros.

Quant aux demandes accessoires

Au vu du caractère abusif du licenciement, il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en première instance pour faire valoir ses droits, de sorte que le tribunal est à confirmer en ce qu'il a condamné la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 500 euros, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Pour les mêmes raisons, la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à déclarer fondée à concurrence du montant de 1.000 euros.

Eu égard à l'issue du litige, la société SOCIETE1.) est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et elle doit supporter les frais et dépens de l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal partiellement fondé,

réformant,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.900 euros, au titre d'indemnité

compensatoire de préavis, avec les intérêts au taux légal à partir du 3 décembre 2021, jusqu'à solde,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,
dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel.