Exempt - arrêt en matière de droit du travail.

Audience publique du quinze décembre deux mille onze.

Numéro 35832 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

Entre:

A, demeurant à L-,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 15 février 2010,

comparant par Maître Yves TUMBA MWANA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme B S.A., établie et ayant son siège social à L-, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit BIEL,

comparant par Maître Michel MOLITOR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par jugement du 6 janvier 2010, le tribunal du travail de Luxembourg , saisi d'une demande de A tendant à voir déclarer nul sinon abusif le licenciement du 1er avril 2008 prononcé par son ancien employeur, la société anonyme B S.A., se voir, en cas d'annulation du licenciement, réintégré dans la société et, en cas de licenciement abusif, indemnisé pour le préjudice matériel et moral subi à hauteur de la somme de 81.323,90 € et en tous les cas se voir alloué du chef des discriminations dont il a fait l'objet durant l'exécution de son contrat de travail des dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral de 216.981,86 €, a déclaré non fondée les demandes en dommages - intérêts et en nullité du licenciement, déclaré régulier le licenciement avec effet immédiat, débouté le requérant de toutes ses demandes, donné acte à l'Etat du Grand - Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il n'avait pas de revendications à formuler et condamné le demandeur à verser à la défenderesse une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par exploit d'huissier du 15 février 2010, A a régulièrement interjeté appel contre le jugement et il conclut, par réformation, à l'adjudication des demandes telles que présentées en première instance de même qu'à se voir allouer une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

L'intimée conclut par voie d'un appel incident à voir déclarer l'appelant forclos à demander la nullité du licenciement et sa réintégration, subsidiairement à voir confirmer le jugement « sur l'absence de discrimination », plus subsidiairement à se voir admettre à une offre de preuve par témoins, sinon par consultation. Elle demande en outre à voir déclarer régulier le licenciement, l'appelant se voir débouter de ses demandes y relatives et condamner à lui payer une indemnité de procédure de 3.500 €.

Les faits à la base du litige.

Engagé le 12 août 2000 et affecté depuis 2001 au transport de fonds, le requérant, de couleur noire, estime avoir tout au long de sa carrière professionnelle été victime de discrimination en raison de la couleur de sa peau par rapport à ses collègues de travail. Ayant dénoncé ces faits par lettre de son avocat du 13 mars 2008 à son employeur, ce dernier l'a convoqué le 18 mars 2008 à un entretien préalable. Il a été licencié le 1er avril 2008 avec effet immédiat, l'employeur lui reprochant une violation de son obligation de confidentialité ainsi que la tenue de propos « intolérables » devant des collègues de travail.

Le jugement dont appel.

Le tribunal du travail a analysé les différents faits qui, selon le salarié, dénoteraient une discrimination dans son chef. Il a ainsi retenu que des salariés bénéficiant de poste ou de tours fixes devaient également subir tout comme l'intimé des changements d'horaires de sorte qu'il n'aurait pas établi qu'occuper un poste fixe équivaudrait à ne travailler que durant des horaires fixes. En ce qui concerne l'absence de promotion critiquée, la juridiction du premier degré a retenu que le salarié admettait ne pas disposer des qualifications requises pour en bénéficier. Elle a encore retenu qu'accorder une promotion relevait du pouvoir de l'employeur qui aurait établi que le requérant aurait eu un comportement agressif et mal poli à l' égard de ses collègues de travail. La demande en allocation de dommages- intérêts a partant été rejetée.

Le tribunal du travail a déclaré recevable la demande en nullité du licenciement et en réintégration, mais non fondée, faute pour le requérant d'avoir établi des faits discriminatoires à son encontre.

Quant à la demande tendant à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat, le tribunal a retenu que le salarié avait violé l'article 8 du contrat de travail *(divulgation de renseignements de tout genre faisant l'objet de secrets professionnels ou ayant un caractère confidentiel susceptibles de nuire au renom, à la sécurité, aux affaires propres de la société comme de la clientèle)* en ayant fourni différentes pièces à son avocat que ce dernier mentionne dans la lettre du 13 mars 2008 adressée à l'employeur, le fait de « copier et de sortir des documents sensibles de l'enceinte de la société (informations relatives au nom de transporteurs se trouvant sur des tours fixes) est un motif grave justifiant un licenciement avec effet immédiat ».

Les moyens des parties.

L'appelant reprend les éléments qui, selon lui, permettent de présumer l'existence d'une discrimination, à savoir l'absence de tour fixe, la modification des plannings, la demande de stage non honorée, l'absence de promotion et le non-respect des pauses. Il fait encore grief au tribunal du travail d'avoir déclaré régulier le licenciement étant donné que le fait de remettre certaines pièces à son avocat tenu au secret professionnel, dans le but de préparer une action judiciaire respectivement un arrangement entre parties, ne tombe pas sous l'interdiction de l'article 8 du contrat de travail.

L'intimée réitère l'exception de forclusion relativement à la demande en nullité du licenciement, l'article L.253-1 du Code du travail prévoyant un délai de quinzaine à partir de la notification de la résiliation. Elle conteste en ordre subsidiaire toute discrimination et reprend les différents éléments exposés par le salarié à l'appui de sa demande.

Discussion.

Le requérant avait conclu en première instance principalement à se voir allouer des dommages- intérêts de l'ordre de 216.981,16 € du chef des discriminations dont il prétendait avoir fait l'objet durant la relation de travail. Il avait demandé subsidiairement au tribunal du travail de déclarer nul le licenciement en vertu des articles L.251-2 et L.124-11. et L.124-12 du Code du travail et d'ordonner sa réintégration au regard de cette dernière disposition légale. Il concluait plus subsidiairement à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 1er avril 2008.

En instance d'appel, il modifie sa demande en ce qu'il conclut principalement à la nullité du licenciement et à sa réintégration. Il demande la condamnation de l'employeur à lui payer les salaires échus évalués à un montant non précisé et en cas de non - réintégration, à voir « néanmoins » condamner l'employeur au paiement des salaires échus ainsi qu'au paiement de dommages- intérêts de l'ordre de 16.981,16 € du chef de préjudice matériel et de 200.000 € du chef de préjudice moral. Il demande en ordre subsidiaire la condamnation de la société à lui payer du chef de licenciement abusif des dommages- intérêts de l'ordre de 81.323, 90 €.

I. La demande en nullité du licenciement, en réintégration et en dommages-intérêts.

Le tribunal du travail a déclaré recevable l'action en nullité du licenciement au regard de l'article L.253-1 du Code du travail lu en combinaison avec les articles L.124-11 et L.124-12 du même code.

L'intimée interjette appel incident contre ce volet du jugement et demande à la Cour de constater que le salarié était forclos le 22 août 2008 à réclamer la nullité du licenciement prononcé le 1er avril 2008.

Aux termes de l'article L. 253-1 du Code du travail, *« aucune personne visée à l'article L. 251-2 ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.*

De même personne ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L . 251-1 du Code du travail ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit ».

Il appartient cependant au salarié de faire *« constater »* cette nullité. Il dispose à cet effet aux termes de l'article L. 253 - 1 alinéa 4 d'une action en nullité qu'il doit introduire auprès du président de la juridiction du travail qui statue d'urgence dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation.

L'appelant n'a pas fait fruit de cette faculté légale.

Le salarié peut au cours de cette instance également demander au président de la juridiction du travail qui a constaté la nullité du licenciement d'ordonner son maintien ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12 paragraphe (4) du Code du travail.

Cette disposition est de la teneur suivante *: (4) Dans les cas de nullité du licenciement prévus par la loi, la juridiction du travail doit ordonner le maintien du salarié dans l'entreprise lorsqu'il en fait la demande. Sont applicables, dans ces cas, les dispositions des articles 2059 à 2066 du Code civil.*

Sont applicables pour l'action judiciaire en nullité les dispositions de l'article L. 124-11.du Code du travail.

Cette disposition, nouvellement introduite par la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, donne compétence au tribunal du travail d'ordonner la réintégration dans tous les cas de nullité du licenciement. Elle s'applique partant également au cas d'espèce étant donné que l'article L.253-1. du Code du travail prévoit un tel cas de nullité. Cette action est soumise au même régime procédural que l'action en résiliation abusive du contrat de travail.

Le jugement du tribunal du travail est à confirmer par adoption de la motivation y contenue. L'appel incident n'est pas fondé.

A. Les demandes en nullité du licenciement et en réintégration.

Il appartient au salarié d'établir avoir fait l'objet d'un licenciement en raison d'un des faits mentionnés à l'article L.251-1 du Code du travail. Il soutient avoir été licencié pour avoir dans sa lettre du 24 décembre 2007 protesté contre le fait d'être discriminé et se réfère encore à la lettre du 14 mars 2008 envoyée par son avocat à l'employeur dans laquelle l'avocat reprend les doléances de son mandant.

La lettre de licenciement invoque cependant des motifs différents que ceux que l'appelant soutient être à l'origine de la décision litigieuse. L'employeur y déclare même que le salarié est en droit de s'adresser à un avocat s'il se sent discriminé.

L'appelant ne fournit aucun indice permettant de supposer que le licenciement est motivé par une des attitudes du salarié que la loi entend spécifiquement protéger.

Les demandes sont en conséquence à rejeter.

B. La demande en condamnation de l'employeur en raison de la discrimination alléguée.

Cette demande est accessoire à la demande en nullité dès lors que la sanction de la nullité a pour unique conséquence la réintégration du salarié et le cas échéant le paiement des salaires échus entre temps, mais non pas la réparation du dommage subi en raison de la discrimination que le salarié a dû supporter.

Aux termes de l'article L.251-.1(1) du Code du travail, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou une ethnie est interdite. La discrimination directe se produit, selon l'article L.251-1 (2) a), lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés au paragraphe (1). La discrimination indirecte consiste pour l'employeur à applique une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre susceptible d'entraîner un désavantage particulier notamment pour des personnes appartenant à une race donnée, par rapport à d''autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser ce dernier soient appropriés et nécessaires

Le salarié, né en Guadeloupe, avait saisi le tribunal du travail en arguant avoir fait l'objet d'une discrimination en raison « de la couleur de sa peau ». (requête pages 7 et 8). La Cour admet qu'il entend invoquer une discrimination basée sur « son appartenance à une race ».

L'article L. 253-2. (1) du même code dispose que lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il appartient à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

C’est à bon droit que le tribunal du travail a dit qu’il appartient d’abord au salarié qui s’estime discriminé d’établir des faits qui permettent de présumer l’existence d’une discrimination directe ou indirecte, auquel cas il appartient à l’employeur de prouver qu’il n’y a pas eu violation du principe de l’égalité de traitement. Il a encore dit à bon droit que les éléments apportés par le salarié doivent en outre laisser supposer l’existence d’un lien de causalité entre la décision de l’employeur et un quelconque critère discriminatoire, toute présomption de discrimination devant être écartée.(voir la référence citée par le tribunal du travail)

L’office du juge consiste à déterminer si les situations sont comparables, puis le cas échéant à vérifier s’il existe une véritable différence de traitement et si elle est susceptible de reposer sur un motif prohibé. (ouvrage cité par le tribunal du travail, même fascicule, numéro 13, édition 2009)

Le salarié est partant soumis à l’obligation non seulement d’établir des éléments de fait laissant présumer la rupture de l’égalité de traitement, mais encore qu’elle repose sur un des motifs prévus à l’article L. 251-1.(1) du Code du travail.

Abstraction faite de la pertinence des éléments que l’appelant soumet aux juridictions du travail qui, d’après lui, font présumer l’existence d’une discrimination dont il aurait fait l’objet en comparaison avec d’autres salariés de la société, il convient cependant de constater qu’il reste en défaut d’apporter le moindre indice permettant d’en déduire que l’employeur l’aurait, si le reproche était avéré, directement ou indirectement traité de façon discriminatoire en raison de son appartenance à la race noire.

Il fait état avoir dû subir des modifications de ses plannings de travail contrairement à ceux de ses collègues de travail qui n’auraient pas dû en souffrir, ne jamais avoir été affecté à des tournées fixes ou postes fixes, ne pas avoir été promu durant les huit années de service, s’être vu refuser une demande de stage et ne pas avoir pu profiter de ses pauses.

Il n’apporte cependant aucun indice permettant de supposer que l’employeur l’aurait traité moins favorablement de manière directe ou indirecte que d’autres collègues de travail en raison de son appartenance à la race noire, ni que l’employeur se serait de façon directe ou indirecte exprimé en ce sens qu’il réservait un traitement différencié au personnel eu égard à son origine raciale. L’appelant se borne à soutenir qu’il a été moins bien traité que d’autres collègues de travail s’étant retrouvés dans une situation comparable à la sienne, et que ce traitement ne saurait trouver sa cause que dans le fait qu’il est de couleur noire.

Sa demande en condamnation de l'employeur du fait d'agissements discriminatoires à son encontre est partant à rejeter.

II. La demande en indemnisation du chef de licenciement abusif.

La lettre de licenciement avec effet immédiat du 1er avril 2008 de l'employeur (pièce 20 de l'appelant) renvoie à une lettre de l'avocat du salarié adressée le 13 mars 2008 à l'employeur (pièce 13) dans laquelle le litismandataire de l'appelant dit être en possession de plusieurs documents internes à la société lui remis par son mandant. L'employeur y voit une violation de l'article 8 alinéa 7 du contrat de travail qui prohibe la divulgation à un tiers de renseignements ayant un caractère strictement confidentiel de même que de l'article 34 de la convention collective applicable aux employés de service et de gardiennage qui stipule que tous les employés sont tenus de se soumettre à l'observation du secret professionnel et ne pas divulguer des renseignements confidentiels concernant les clients. L'employeur fait grief au salarié notamment d'avoir fait sortir de l'enceinte de l'entreprise des informations relatives à la planification des tournées de transports qui sont exclusivement réservées aux équipages de transports de fonds et frappées d'une stricte confidentialité, nécessaire à la sécurité du personnel. Il lui reproche encore d'avoir de la sorte fait peser un risque considérable sur la sécurité de la société, puisque ces informations circulent désormais à l'extérieur de l'entreprise et que faute de mesures de sécurité appropriées, elles peuvent se retrouver entre les mains de tiers qui pourraient en faire un usage illicite.

L'employeur met le salarié en demeure de lui restituer ces documents. Un écrit constatant la restitution de matériaux et documents est signé entre parties le 13 avril 2008 (pièces 21et 22). Il s'agit de cinq documents, dont 2 newsletters de la société de septembre 2003 et mars 2005, d'un document de 34 pages concernant le transport de fonds et de deux documents internes datés au 15 octobre et 1er novembre 2001.

Dans la lettre du 13 mars 2008, l'avocat dit (page 2) être en possession de *relevés pointant les différences* entre les tournées que son mandat était censé effectuer et celles qu'il a dû effectuer. Ces pièces sont versées par l'appelant (pièces 2-7 traitant de la période de juin à décembre 2007, hormis le mois d'octobre).Il dit encore (page 3) être en possession *d'une liste des agents du service transports de fonds qui sont sur un « tour fixe »* respectivement *d'une liste d'agents dont le numéro de matricule* est supérieur à celui de son mandant, donc d'une ancienneté inférieure (page 5) .D'après les développements de son avocat, la liste est contenue dans la lettre de protestation adressée le 24 décembre 2007 (pièce 8) par le salarié à l'employeur (conclusions des 15 juillet 2010, page 18 et 24 novembre 2010, page 11)

Il est tout d'abord rappelé que même si l'employeur se réfère à des passages de la lettre de l'avocat qui énumère plusieurs documents en sa possession, il appartient encore toujours au premier nommé de produire ces documents pour le cas où leur contenu serait contesté et d'établir le caractère confidentiel de ceux-ci. Il appartiendra ensuite à la juridiction d'apprécier le comportement du salarié eu égard à la sanction lui infligée.

La Cour se base sur les documents tels que mentionnés dans les conclusions ci-dessus citées qui sont par ailleurs identiques au relevé de remise de pièces.

Le relevé pointant les différences de tournées est un document établi par le salarié lui-même en ce qu'il compare les tournées qu'il aurait dû effectuer avec celles qu'il a effectivement dû réaliser par la suite. Il s'agit partant d'un document initialement communiqué par l'employeur au salarié sur la base duquel il a par après établi un relevé comparatif. S'agissant de données de juin à décembre 2007, ce document a trait à une période révolue qui, en tant que tel, ne préjudicie en rien des tournées à venir à établir par l'employeur. Les relevés contiennent par ailleurs des abréviations tant des clients que des horaires que des tournées, sans identification possible pour un tiers ne disposant pas des informations et codes d'accès nécessaires pour les comprendre.

Les newsletters datent de 2003 et 2005.Outre le fait qu'elles sont destinées à faire l'objet d'une large diffusion du moins au sein du personnel, elles ne contiennent aucun élément d'information susceptible de nuire aux intérêts de la société employeuse, de ses salariés ou encore de ses clients.

La lettre adressée par le salarié à l'employeur le 24 décembre 2007 contient entre autres une liste de noms de salariés effectuant des tournées fixes. Selon l'avocat du salarié, ce dernier aurait dressé cette liste de mémoire. L'ayant lui-même rédigée, qu'il en est partant son auteur, il peut en principe en disposer librement.

Les notes internes concernent le « cover-team ». Elles sont adressées aux agents CIT, BC Armes. Celle du 15 octobre 2001 les informe de l'arrivée de deux nouveaux membres nommément désignés dans ladite équipe. Celle du 1er novembre 2001 les informe de la cessation d'activité dudit « cover team ». Elles n'étaient partant plus d'actualité en 2008.L'employeur ne précise d'ailleurs pas si ces nouveaux anciens membres du « cover team » faisaient encore partie du personnel en 2008.

Quant au *document de 34 pages concernant le transport de fonds* : il n'est versé par aucune des parties. La Cour n'en tient pas compte étant donné qu'elle n'a pas pour mission de suppléer la carence des parties dans l'administration de la preuve. Seule une lecture de ce document par les

juridictions est pertinente, elles ne sauraient se référer à l'interprétation en donnée par les parties.

Les pièces « divulguées » par le salarié à son mandataire n'ont pas le caractère de stricte confidentialité que l'employeur leur prête. Le caractère « strictement confidentiel » dont question à l'article 8 du contrat de travail n'est pas établi. Les seules données nominatives d'agents relevées dans le courrier de dénonciation du 24 décembre 2007 - n'y figurent que le nom et matricule des agents - ne sont pas frappées du sceau de la confidentialité. La Cour ne voit pas en quoi une diffusion même large de l'appartenance de ces agents à la société de gardiennage serait susceptible de nuire à leur sécurité ou à celle de la société, à moins que de ne vouloir par principe considérer comme confidentiel leur emploi auprès de l'agence de surveillance, ce à quoi la Cour ne saurait souscrire.

Il s'y ajoute, ainsi que l'appelant le fait valoir à bon droit, que la transmission de ces pièces s'est faite entre client et avocat, ce dernier étant soumis au secret professionnel. Le salarié a utilisé de son droit le plus élémentaire de remettre à ce dernier des pièces dont il n'est pas établi qu'il se les soit procurées d'une manière non légale dans le cadre de la défense de ses intérêts. L'utilisation raisonnée et limitée de ces pièces s'est faite dans un contexte litigieux dans le cadre de la défense des intérêts du salarié et ne saurait d'aucune façon justifier le licenciement ave effet immédiat.

L'employeur fait encore état dans la lettre de résiliation d'autres motifs qui, selon l'agencement de la lettre, étaient certes de moindre importance dans l'esprit de la société pour justifier la sanction infligée, mais qui doivent être examinés par la Cour quant à leur pertinence au regard du licenciement intervenu avec effet immédiat. Ils sont regroupés sous le point « II. Déclarations intolérables tenues devant vos collègues ».

L'employeur réfute d'abord point par point tous les faits qui lui sont reprochés par le salarié qui se sent discriminé par rapport aux autres collègues de travail. Le fait pour le salarié de reprocher des agissements à l'employeur n'est pas fautif en soi, l'employeur soulignant d'ailleurs dans sa lettre que chaque salarié est en droit de manifester son mécontentement.

Il reproche au salarié d'avoir tenu les propos suivants devant deux de ses collègues de travail : *« tout ça, c'est un bon truc que j'ai trouvé pour saigner la société et en tirer le plus de fric possible pour retourner en Guadeloupe faire un bon business ».*

A conteste avoir tenu de tels propos. La société offre d'en établir la réalité par l'audition des collègues de travail les ayant entendus. (conclusions du 19 mai 2010, page 13, points 12 et 13)

Ces propos, même s'ils étaient établis, ne sont cependant pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat. Outre le fait que l'employeur n'est pas certain des termes utilisés, l'offre de preuve indique « sans préjudice des termes exacts », ils seraient à replacer dans le contexte particulier qui a amené d'abord l'appelant, puis son avocat à réclamer contre le traitement discriminatoire que le salarié soutient avoir dû subir de la part de son employeur. Que le salarié emploie en pareil cas devant des collègues de travail des expressions peut-être excessives ne justifierait en tout cas pas un renvoi immédiat, peu importe par ailleurs qu'ils eussent, ainsi que l'offre de prouver l'employeur, « choqué les personnes qui les ont entendues et ont semé le trouble parmi ses collègues de travail » à tel point d'ailleurs qu'ils auraient « causé un profond malaise parmi les collègues de Monsieur A, ce qui a nui au bon fonctionnement de l'entreprise » (offre de preuve, point 13).

Il suit des développements qui précèdent que le licenciement avec effet immédiat du 1er avril 2008 est abusif pour ne pas avoir reposé sur une cause réelle et sérieuse.

Le jugement dont appel est à réformer.

III. L'indemnisation.

L'appelant réclame du chef de la réparation du préjudice matériel la somme de 56.323,90 € et 25.000 € du chef de préjudice moral.

Il ressort de la requête introductive d'instance que le salarié a réclamé du chef de la perte de salaires la somme de 54.507 € et pris comme base de calcul une période de référence de 30 mois durant laquelle son préjudice matériel se trouverait en relation causale avec le licenciement. Il réclame en outre une indemnité de départ de 1.816,90 €.

A a droit, par application de l'article L.124-7.(1) du Code du travail à une indemnité de départ d'un mois de salaire pour avoir travaillé de manière continue pour le compte de son employeur durant cinq années au moins.

La société conteste tout préjudice dans le chef du salarié. Elle fait valoir qu'il n'a durant les neuf mois qui ont suivi le licenciement formulé qu'onze demandes de recherche d'emploi. Elle demande encore à voir retrancher les indemnités de chômage que le salarié a éventuellement touchées de la part de l'ANPE et à voir enjoindre au salarié de produire un certificat attestant de l'intervention ou non de ladite agence en faveur de l'appelant.

A n'a consacré en instance d'appel aucun développement à ce volet de la demande.

Ayant travaillé au Luxembourg et y ayant résidé respectivement y résidant toujours, la Cour ne voit pas en quelle qualité l'ANPE serait intervenue en faveur de A. La demande en injonction de pièces est rejetée.

Il est un fait que le salarié ne semble pas avoir touché d'indemnités de chômage au Luxembourg.

Il n'explique en rien sa situation actuelle au regard du marché de l'emploi.

Il lui appartient cependant de justifier du dommage matériel subi et des efforts entrepris pour retrouver un nouvel emploi.

Ayant une formation d'agent de sécurité et de nombreuses autres connaissances, la Cour estime qu'une période de trois mois aurait dû lui suffire pour retrouver un emploi équivalent.

Il a partant droit de ce chef au montant de 3 x 1.816,90 = 5.450,7 €.

La Cour note enfin que le salarié n'a pas réclamé d'indemnité compensatoire de préavis.

Le dommage moral sera adéquatement réparé moyennant la somme de 2.000 €.

La créance de A à l'égard de l'intimée se chiffre partant à 9.267,60 €.

IV. Les indemnités de procédure.

Au vu du sort réservé aux demandes de l'appelant, il y a lieu de le relever de la condamnation prononcée à sa charge en première instance sur base de l'article 240 du NCPC.

La demande de la société en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter au vu du sort réservé à l'appel principal et à son appel incident.

A a droit à une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'il ne pourra pas récupérer.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat chargé de la mise en état,

reçoit les appels principal et incident ;

dit l'appel incident non fondé ;

dit l'appel principal partiellement fondé ;

réformant:

dit abusif le licenciement avec effet immédiat du 1er avril 2008 ;

condamne la société anonyme B S.A. à payer à A la somme de 9.267,60 € avec les intérêts légaux du jour de la demande en justice jusqu'à solde ;

décharge A de la condamnation prononcée à sa charge sur base de l'article 240 du NCPC ;

rejette la demande de la société anonyme B S.A. en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

la condamne à payer à A une indemnité de procédure de 1.500 € ;

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour un quart à A et pour trois quarts à la société anonyme B S.A. et ordonne la distraction des frais exposés en appel au profit de Maîtres Yves Tumba Mwana et Michel Molitor, avocats constitués, sur leurs affirmations de droit.