

Arrêt N° 73/20 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-cinq juin deux mille vingt

Numéro CAL-2019-00529 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Ly TRICHIES, greffier assumé.

Entre:

A), demeurant à F-(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 3 mai 2019,

comparant par Maître Thomas STACKLER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOC1), établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte SCHAAL,

comparant par KLEJR GRASSO, société en commandite simple, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du tableau de l'ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée par son gérant Klejr Grasso GP S.à.r.l., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure **par Maître Céline DEFAY**, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 10 juillet 2018, **A)** (ci-après « le salarié ») a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme **SOC1)** (ci-après « l'employeur ») devant le tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif, les montants respectifs de 1.500 euros à titre de préjudice moral pour non-communication du reçu pour solde de tout compte, de 9.961,03 euros à titre de remboursement des prélèvements opérés pour plan de pension, de 3.803,47 euros à titre d'indemnité pour congé non pris, de 5.000 euros du chef de harcèlement moral, de 28.699,68 euros à titre de dommage matériel et de 7.174,92 euros à titre de dommage moral.

Il a encore demandé la condamnation de l'employeur à lui fournir sous peine d'astreinte le reçu pour solde de tout compte et il a demandé la production aux débats du livre de congé et de ses comptes individuels de rémunération pour 2016 et 2018.

Il a finalement sollicité une indemnité de procédure de 5.000 euros.

Par jugement du 25 mars 2019, le tribunal du travail a

- déclaré la demande recevable en la forme ;
- déclaré non fondé le moyen de libellé obscur soulevé par l'employeur ;
- déclaré non fondées les demandes du salarié en délivrance du reçu pour solde de tout compte et en indemnisation pour non-délivrance du reçu pour solde de tout compte ;
- déclare non fondées les demandes du salarié en restitution des prélèvements opérés pour un plan de pension et en paiement d'une indemnité pour harcèlement moral ;
- déclare fondée la demande du salarié en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non payés pour le montant de 663,58 euros et condamné l'employeur au paiement dudit montant ;
- déclaré le licenciement que l'employeur a prononcé à l'encontre du salarié par courrier du 20 mars 2018 fondé ;
- déclaré non fondée la demande du salarié en indemnisation du dommage matériel et du dommage moral suite au licenciement du 20 mars 2018 ;
- déclaré non fondées les demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure ;
- fait masse des frais et dépens de l'instance et les a imposés pour moitié à chaque partie et

- ordonné l'exécution provisoire du jugement pour la condamnation au paiement au profit du salarié d'une indemnité compensatoire pour congés non payés pour le montant de 663,58 euros.

Par exploit d'huissier du 3 mai 2019, le salarié a régulièrement relevé appel limité du prédit jugement. Il demande, par réformation, à voir dire que le licenciement est abusif et dénué de cause réelle et sérieuse et à voir condamner l'employeur à lui payer à titre de préjudice matériel le montant de 8.485,62 euros, réduit dans ses conclusions du 6 février 2020 au montant de 5.182,58 euros, ainsi qu'à titre de préjudice moral le montant de 7.174,92 euros. Il sollicite, en outre, une indemnité de procédure de 5.000 euros pour la première instance et de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement justifié. Pour autant que de besoin et à titre subsidiaire, il formule cinq offres de preuve par l'audition de témoins, reprenant le contenu de la lettre de motivation du 25 avril 2018.

Il demande encore la confirmation du jugement en ce qu'il a débouté le salarié de ses revendications en indemnisation d'un éventuel préjudice matériel et moral ; à titre subsidiaire, il demande à la Cour de réduire les montants réclamés à de plus justes proportions et de déduire les indemnités brutes de chômage perçues par le salarié.

En outre, il interjette régulièrement appel incident en ce que le jugement l'a condamné pour moitié aux frais et dépens de la première instance et n'a pas fait droit à sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile. Il sollicite une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et de 3.000 euros pour l'instance d'appel et demande la condamnation du salarié à tous les frais et dépens des deux instances.

Le licenciement

Suite à une mission d'intérim du 3 au 30 avril 2016, le salarié a été engagé par l'employeur en tant que « *Investor Services Assistant* » d'abord par un contrat à durée déterminée allant du 2 mai 2016 au 31 janvier 2017, puis par un contrat à durée indéterminée ayant pris effet au 1er février 2017.

Par courrier du 20 mars 2018 lui ayant été remis en mains propres, il a été licencié avec le préavis légal de deux mois allant du 1er avril au 31 mai 2018.

Suite à sa demande des motifs par courrier du 26 mars 2018, l'employeur les lui a communiqués par un courrier détaillé du 25 avril 2018.

Par courrier recommandé du 23 mai 2018, il a contesté les motifs par l'intermédiaire de son mandataire de l'époque.

En appel, le salarié ne reprend plus ses arguments relatifs à l'inexistence de la lettre de communication des motifs en raison du défaut de pouvoir des signataires de ladite lettre et ne conteste plus la précision des motifs à la base

de son licenciement. Il conteste les reproches d'insuffisance professionnelle qui lui sont faits et estime que, même à admettre que les motifs invoqués à l'appui du licenciement soient établis, ils ne justifieraient pas la résiliation de son contrat de travail et ne constitueraient pas une cause réelle et sérieuse de licenciement. Il donne à considérer que des primes lui ont été versées, y compris le dernier mois de son activité, ce qui démontrerait la satisfaction de l'employeur. En fait, les reproches faits au salarié s'expliqueraient par les dysfonctionnements internes de l'employeur qui aurait commis des erreurs de gestion tant de son personnel que de son activité.

L'employeur soutient que les motifs invoqués à la base du licenciement sont suffisamment précis, sérieux et réels pour justifier la résiliation du contrat de travail.

Le salarié, d'une ancienneté inférieure à deux ans, aurait fait preuve d'une insuffisance professionnelle répétée au cours des mois de février et mars 2018 ainsi que d'une attitude non professionnelle ayant conduit à des plaintes de ses collègues de travail. Le salarié aurait commis de nombreuses erreurs qui, de par la nature de son travail, auraient pu avoir de graves conséquences, notamment financières, pour l'employeur si le responsable du salarié ne les avait pas rectifiées à temps. Certaines erreurs n'auraient pas été détectées en raison du non-respect par le salarié du système de validation, malgré rappel oral en date du 17 novembre 2017. En outre, le salarié n'aurait pas suivi les instructions claires et non équivoques reçues par son responsable direct, de sorte que le lien de confiance entre l'employeur et son salarié n'aurait plus été donné.

C'est à juste titre que la juridiction de première instance a retenu que les motifs du licenciement ont été indiqués avec précision dans la lettre de motivation.

Au vu des contestations émises par le salarié, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement.

L'employeur verse à cet effet des attestations testimoniales d'**T1), T2), T3) et T4)** ainsi que plusieurs courriels.

La Cour retient, à l'instar des premiers juges, que la sincérité de ces témoignages n'est pas remise en doute du seul fait que les témoins sont au service de l'employeur.

Quant au manque de motivation et à l'instauration d'une mauvaise ambiance de travail

L'employeur reproche au salarié d'avoir exprimé de façon répétée et insistante son mécontentement sur le montant de son bonus pour 2017, aussi bien auprès de son supérieur **T3)** qu'auprès de ses collègues de travail. Par la suite, il aurait fait preuve d'une attitude négative et démotivée.

Le salarié fait valoir que les différentes attestations testimoniales sur lesquelles se base l'employeur ne font que relater des faits isolés en employant des termes

génériques et en exagérant les faits. Même s'il avait contacté **T3)** pour faire état de sa déception au sujet du bonus qui lui était alloué, il n'en résulterait pas pour autant que cela aurait mis à mal sa motivation. L'employeur n'aurait pas démontré que la seule communication du montant de son bonus à ses collègues aurait créé une mauvaise ambiance au sein de la société. Le témoin **T1)** omettrait d'indiquer que le salarié lui aurait fait part de son inquiétude par rapport à la surcharge de travail à attendre étant donné que le contrat de Monsieur **B)**, qui était le binôme du salarié, arrivait à son terme. Le fait de s'inquiéter du fonctionnement du service témoignerait de son intérêt pour l'entreprise. De toute façon, un éventuel manque de motivation du salarié ne pourrait pas être considéré comme une faute étant donné qu'il n'aurait eu aucune conséquence sur les tâches confiées au salarié qui aurait toujours exécuté avec sérieux et professionnalisme les consignes de ses supérieurs hiérarchiques.

T3), *Head of Investor Services*, relate dans son attestation testimoniale qu'il organisait des réunions d'équipe chaque lundi matin auxquelles le salarié participait et qu'il rencontrait individuellement chaque collaborateur, y compris le salarié. Lors d'un entretien individuel le 16 février 2018 avec le salarié, ce dernier a manifesté son extrême mécontentement quant au montant de son bonus (12.000 euros) et lui a demandé de relayer ce mécontentement à sa hiérarchie. Dès le 19 février 2018, **T3)** a observé un changement radical négatif dans l'attitude professionnelle du salarié. Ainsi, le 21 février 2018, le salarié a quitté son poste de travail à 18h malgré le fait qu'il était de permanence jusqu'à 18h30. Le salarié a continué à faire part à **T3)** de son désaccord quant au montant du bonus en essayant de le joindre sur son téléphone personnel et professionnel en date du 22 février 2018 et en lui adressant un SMS sur son téléphone personnel. Le 23 février 2018, des collègues de travail du salarié ont fait part à **T3)** de leur sentiment que le salarié se mettait en retrait dans les tâches quotidiennes de l'équipe, ce qui augmenterait leur charge de travail et instaurerait un climat négatif dans le service. Ils l'ont également informé que le salarié leur avait dévoilé le montant de son bonus qu'ils trouvaient assez élevé de sorte qu'ils ne comprenaient pas son attitude. **T3)** a essayé de remotiver le salarié en date du 2 mars 2018 en lui proposant de nouveaux projets et le salarié s'est dit motivé et impatient d'évoluer sur ces projets.

Il résulte de l'attestation testimoniale d'**T1)**, Gestionnaire Ressources Humaines, qu'au cours d'un entretien en date du 6 mars 2018 le salarié lui a fait part d'une perte de repères au service de son département. Or, il bénéficiait toutes les semaines non seulement d'entretiens individuels avec son manager **T3)**, mais encore de réunions en équipe. Le responsable du service *Investor Services*, **T2)**, passait régulièrement et avait expliqué en octobre 2017 la nouvelle organisation de l'équipe. Lorsqu'**T1)** a dit au salarié qu'il fallait suivre les indications de **T3)**, il lui a répondu que, même après un jour de congé, le retour était difficile et qu'il était totalement démotivé.

Il est dès lors établi que le salarié s'est plaint à plusieurs reprises tant auprès de son supérieur hiérarchique qu'auprès de ses collègues du montant de son bonus.

Si le salarié s'est plaint auprès de la responsable des Ressources Humaines d'une perte de repères au service de son département, il résulte cependant des attestations testimoniales qu'il bénéficiait régulièrement de réunions d'équipe et d'entretiens individuels. Le salarié n'établit pas et n'offre pas en preuve qu'il aurait fait part à **T1)** d'une éventuelle surcharge de travail ou d'un mauvais fonctionnement de son département.

Il résulte encore du témoignage de **T3)** que tant celui-ci que les collègues de travail du salarié ont constaté un manque de motivation du salarié que ce dernier a lui-même reconnu en présence d'**T1)**. Ce manque de motivation a donné lieu à des doléances de ses collègues de travail auprès de leur responsable **T3)**.

L'employeur fait plaider qu'après avoir fait part de son manque de motivation suite au versement du bonus qu'il estimait insuffisant, le salarié aurait commis de nombreuses erreurs et manquements faisant l'objet des reproches suivants.

Quant au non-respect des instructions du manager

L'employeur reproche au salarié de ne pas avoir suivi les instructions claires de son supérieur **T3)** en date du 7 mars 2018 de traiter uniquement 164 courriels en souffrance de la boîte mail (...) *Lux* et de produire un rapport quotidien sur l'avancement des courriels traités, mais d'avoir décidé de manière unilatérale de traiter une demande de **T4)** et d'y avoir passé la journée pour à la fin fournir une réponse erronée.

Le salarié soutient qu'une accumulation de 164 courriels témoignerait d'un manque de suivi du supérieur hiérarchique de l'équipe du salarié.

L'employeur réplique à juste titre qu'il n'est pas pertinent de savoir pour quelle raison les courriels se sont accumulés au sein de la boîte mail (...) *Lux* étant donné que ce n'est pas le nombre de courriels en souffrance qui est reproché au salarié, mais le fait de ne pas les avoir traités le 7 mars 2018 comme expressément demandé par son responsable.

Le salarié fait valoir qu'il avait été sollicité personnellement au téléphone par Madame **T4)** pour obtenir des informations complémentaires et qu'on ne saurait lui reprocher d'avoir tenté de répondre à une demande externe qualifiée d'urgente visant à satisfaire un partenaire et de ne pas avoir fait le choix de soumettre cette demande pour traitement à un supérieur hiérarchique. Il serait par ailleurs faux de dire que les 164 courriels n'auraient pas du tout été traités durant la journée en question étant donné que certains courriels auraient dû être spécifiquement traités par d'autres salariés. En outre, **T3)** aurait pris le temps de donner au salarié des explications au sujet de la demande de Madame **T4)** au lieu de le sommer de traiter les courriels. Finalement, il aurait traité les courriels litigieux vers 16h17. La collaboration avec son collègue **B)** ne saurait lui être reprochée. Aucune faute n'aurait été commise vu que le traitement des courriels en attente aurait débuté le 7 mars 2018, jour où le salarié en a reçu l'ordre, et aurait été terminé le 9 mars 2018 dans les délais conformément aux directives de **T3)**.

La matérialité des faits reprochés au salarié résulte à suffisance des pièces versées au dossier.

T3) atteste en effet qu'en date du 7 mars 2018, il a été alerté par certains de ses directeurs commerciaux du fait que de nombreux courriels de clients étaient en attente de réponse. Au cours d'une réunion d'équipe, il a demandé au salarié ainsi qu'à Monsieur **B)** d'arrêter toute tâche en cours afin de se concentrer exclusivement sur le traitement de ces courriels. Les instructions du témoin étaient claires en ce sens que le salarié devait traiter les 164 courriels de la boîte (...) *Lux* dédiée aux clients internationaux tandis que Monsieur **B)** devait traiter les courriels de la boîte *Info(...)* dédiée aux clients français. Le témoin a encore demandé expressément à chacun d'eux de lui transmettre chaque soir un rapport indiquant l'état d'avancement. Lorsqu'en date du 8 mars 2018, il a demandé au salarié où était son rapport, le salarié l'a informé qu'il n'avait pas compris l'instruction. Le témoin a alors constaté que le salarié n'avait traité aucun courriel le 7 mars 2018 et s'était fait aider par Monsieur **B)** pour traiter les courriels le 8 mars 2018. Malgré l'instruction claire de s'occuper uniquement des courriels en attente, le salarié a passé le 7 mars 2018 beaucoup de temps à traiter une demande non prioritaire de la collègue **T4)**, en employant de surcroît une fausse méthodologie de sorte que le témoin a dû aider le salarié à rectifier son erreur. En outre, le traitement de cette demande n'aurait pas dû prendre plus que 30 minutes alors que le salarié y avait passé plusieurs heures.

Le fait que le salarié n'a traité aucun courriel en date du 7 mars 2018 est encore corroboré par l'échange de courriels entre **T3)** et le salarié les 8 et 9 mars 2018.

L'employeur a dès lors rapporté la preuve du non-respect par le salarié des instructions de travail qui lui avaient été données par son responsable concernant le traitement exclusif des courriels en souffrance. Le salarié ne saurait se justifier par le fait qu'il avait décidé de manière unilatérale, sans en référer à un manager ou supérieur hiérarchique, de répondre à une demande émanant d'une autre collègue qui n'était pas la supérieure hiérarchique de **T3)**. Il s'y ajoute que le salarié a passé toute la journée à préparer une réponse erronée en raison de l'emploi d'une fausse méthodologie.

Quant au non-respect de la politique de contrôle interne

L'employeur reproche au salarié d'avoir répondu en date des 3 novembre 2017, 22 février 2018 et 8 mars 2018 à des demandes internes en fournissant des données confidentielles sans avoir sollicité de ses responsables l'autorisation et le contrôle nécessaires à la transmission de ces données, ce qui aurait engendré des tensions internes entre différents départements de la société.

Le salarié conteste avoir violé la procédure interne. Il avance que l'employeur reconnaîtrait dans la lettre de motivation que le rapport demandé par Madame **T4)** avait été traité à nouveau par **T3)** de sorte que les données auraient été validées. En outre, par sa demande directe présentée comme une urgence, Madame **T4)**, qui avait le statut de *Global Business Management Director*, aurait elle-même court-circuité la procédure interne et le salarié n'aurait pu refuser de répondre à cette demande émanant d'une supérieure hiérarchique. Finalement,

le salarié conteste que son analyse ait été fautive. Par ailleurs, l'employeur ne rapporterait pas la preuve des conséquences dommageables qui auraient pu résulter de l'envoi du courriel en date du 22 février 2018.

S'il ne conteste pas que des informations ont été transmises en novembre 2017 par erreur, il affirme que ce serait dû au fait que le service se trouvait en sous-effectif et qu'il devait assumer la charge de travail de plusieurs personnes. Aucune conséquence dommageable n'en serait résultée. Il conteste qu'il y ait eu une réunion en date du 17 novembre 2017 au sujet de l'erreur de transmission à l'équipe britannique.

Il ressort des déclarations faites par **T3)** dans son attestation testimoniale que le 8 mars 2018, le salarié a répondu à une demande complémentaire de **T4)** en ne respectant pas le contrôle interne mis en place, ce qui aurait pu avoir comme conséquence une décision erronée de la part du *Strategic Client Committee*.

Le non-respect de la procédure interne de validation par le responsable des chiffres envoyés le 8 mars 2018 par le salarié à **T4)** est encore corroboré par les courriels versés en cause (pièce 5 de Kleyr Grasso).

Il résulte encore de l'attestation de **T3)** que, malgré la politique de commercialisation mise en place, le salarié avait, en date du 22 février 2018, directement répondu à une sollicitation de Monsieur **C)**, *Head of Country Latin America*, sans avoir reçu la validation managériale du témoin. En outre, la réponse comportait de nombreuses maladresses plus amplement détaillées dans l'attestation testimoniale.

Ce reproche est étayé par le courriel de **T3)** du 22 février 2018 (pièce 7 de Kleyr Grasso).

T3) atteste encore que le salarié avait déjà commis la même erreur en date du 3 novembre 2017 en envoyant à Monsieur **D)** une liste des clients britanniques ayant investi directement dans les fonds de l'employeur sans avoir été mis en relation avec les commerciaux.

Lors d'une réunion en date du 17 novembre 2017, **T2)**, *Head of Middle Office Funds* et **T3)** avaient rappelé au salarié les règles liées à la communication des encours clients.

T2) confirme dans son attestation testimoniale que le 17 novembre 2017, il y avait eu une réunion d'urgence alors que le salarié avait transmis sans y être autorisé des données confidentielles à un autre département de la société.

La matérialité des faits reprochés au salarié est dès lors rapportée à suffisance. Le non-respect de la procédure interne constitue une faute de la part du salarié, même en l'absence de conséquences dommageables.

Quant au manque de priorité face aux demandes

L'employeur reproche au salarié, chargé le 7 mars 2018 de répondre aux courriels en attente des clients, d'avoir décidé de mettre en attente pour cinq jours une note de crédit à transmettre à un client après rappels de ce client des 12 et 18 janvier 2018 ainsi que du 1er février 2018 malgré le fait que ce devoir aurait pu être exécuté très rapidement.

Le salarié fait valoir que le même fait ne saurait donner lieu à deux fautes, de sorte que ce reproche ne saurait être pris en compte. Par ailleurs, l'omission d'émettre une note de crédit serait négligeable au vu du grand nombre de courriels à traiter et n'aurait eu aucune conséquence dommageable pour l'employeur.

T3) atteste avoir demandé au salarié non pas de donner aux clients un simple accusé de réception des courriels, mais bien de leur donner une réponse qualitative. Or, concernant le client italien L167B, le salarié a accusé simplement réception de son courriel et retardé au 12 mars 2018 l'envoi de son calcul de commissions qui aurait pu lui être transmis dès le premier jour. Le témoin a alors notifié son incompréhension au salarié par courriel en date du 9 mars 2018, auquel sont joints les rappels par courriels du client L167B (pièce 8 de Kleyr Grasso).

Contrairement à l'argument du salarié, ce reproche, établi à suffisance, ne se confond pas avec le fait de ne pas se conformer aux instructions de traiter exclusivement les courriels en attente.

Quant au manque de rigueur

L'employeur reproche au salarié d'avoir commis depuis juillet 2017 des erreurs dans son travail en introduisant des données erronées dans le système informatique de l'entreprise, ce qui aurait engendré des retards préjudiciables dans d'autres départements de l'entreprise. En date du 7 mars 2018, son responsable **T3)** se serait également aperçu que les chiffres mentionnés par le salarié dans un rapport établi à la demande de **T4)** étaient complètement faux, de sorte que **T3)** aurait dû tout corriger. Le même jour, le salarié aurait commis plusieurs erreurs en téléchargeant les encours clients.

Le salarié met en doute que les instructions de Madame **T4)** aient été claires. Il fait valoir que l'on ne saurait, sans se contredire, lui reprocher de ne pas respecter les procédures internes de vérification et lui reprocher que les tableaux soumis pour vérification et contrôle ont dû faire l'objet de corrections. L'employeur ne démontrerait pas non plus la gravité de l'erreur commise qui aurait été corrigée dès le lendemain et il n'apporterait pas la preuve des conséquences dommageables qu'auraient eu « les fichiers erronés depuis 2017 » pour lui.

T3) atteste qu'il a constaté que le salarié a commis plusieurs erreurs fonctionnelles dans l'injection mensuelle des encours clients lorsque le salarié formait un collègue sur la méthodologie qu'il appliquait. Le témoin confirme à cet égard le détail des reproches contenus dans la lettre de motivation et le fait que ceci a engendré pour d'autres services des retards dans la disponibilité de

données essentielles. Un contrôle du travail du salarié a révélé qu'il a commis ces erreurs depuis juillet 2017 de sorte que les fichiers étaient erronés depuis juillet 2017. Ainsi, le montant des rétrocessions calculé a été erroné pour de nombreux clients et plus particulièrement ceux transitant par **SOC2**). Au moment de la rédaction de l'attestation testimoniale, l'impact financier était encore en cours d'analyse.

T4) relate dans son attestation testimoniale qu'elle a dû expliquer plusieurs fois au salarié ses demandes des 7 et 8 mars 2018, auxquelles il a mis beaucoup de temps à répondre et que la réponse était incomplète. Elle avait l'impression que le salarié n'avait pas confiance en son propre travail et n'était pas sûr que le résultat fût correct de sorte qu'elle préférerait ne plus travailler avec lui.

Tel que l'employeur le relève à juste titre, la procédure de double contrôle a pour but d'éviter les erreurs, mais non que le travail soit entièrement refait par le responsable. La gravité des erreurs commises résulte à suffisance des déclarations du témoin **T3**).

La Cour retient, à l'instar du tribunal du travail, qu'au vu des attestations testimoniales d'**T1**), **T2**), **T3**) et **T4**) ainsi que des échanges de courriels produits par l'employeur, les motifs invoqués par l'employeur dans la lettre de communication des motifs sont établis à suffisance de droit.

Les offres de preuve formulées par l'employeur sont dès lors superflues.

Le tribunal a encore retenu à juste titre qu'au vu de la fonction occupée par le salarié, le strict respect des obligations en matière de contrôle interne et des instructions reçues par ses supérieurs s'imposait, une exécution défectueuse comportant un risque de préjudice pour l'employeur.

C'est dès lors à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que le tribunal a décidé, compte tenu du caractère répétitif des manquements du salarié en rapport avec la qualité du travail fourni, ceci en dépit de plusieurs interpellations de la part de ses supérieurs hiérarchiques, que le salarié a fait preuve d'une insuffisance professionnelle qui est, au vu de l'attitude affichée face aux interpellations afférentes de la part de son employeur et de son ancienneté de service peu élevée, suffisamment grave pour rompre la confiance que l'employeur doit avoir en son salarié et pour rendre impossible le maintien des relations de travail.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement avec préavis du 20 mars 2018 et a, par conséquent, débouté le salarié de ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif.

Les indemnités de procédure et les frais

Les deux parties restant en défaut d'établir l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, il y a lieu de confirmer le jugement en ce qu'il les a déboutées de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de

procédure et il n'y a pas non plus lieu de leur allouer une telle indemnité pour l'instance d'appel.

Dans la mesure où le tribunal du travail a partiellement fait droit à la demande du salarié, il a à juste titre imposé les frais et dépens pour moitié à chaque partie.

Au vu du sort réservé à son appel, le salarié est à condamner à l'intégralité des 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 et en application de l'article 2(1) du règlement grand-ducal du 17/4/2020 relatif à la tenue d'audiences publiques pendant l'état de crise,

reçoit les appels principal et incident en la forme,

les dit non fondés,

confirme le jugement dans la mesure où il a été entrepris,

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

condamne **A)** aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier assumé Ly TRICHIES.