

**Audience publique du seize juin deux mille vingt-deux**

Numéro CAL-2020-00562 du rôle.

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre;  
Marianne EICHER, premier conseiller;  
Yola SCHMIT, premier conseiller ;  
André WEBER, greffier.

E n t r e :

**la société à responsabilité limitée P.**, établie et ayant son siège social à L- (...), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

partie appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg en date du 6 juillet 2020,

comparant par la société à responsabilité limitée Loyens & Loeff Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2540 Luxembourg, 18-20, rue Edward Steichen, représentée par son conseil de gérance actuellement en fonctions, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Sabrina MARTIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t :

**D.**, demeurant à F- (...),

intimé aux fins du susdit exploit ENGEL du 6 juillet 2020,

comparant par Maître Anne HERTZOG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

**LA COUR D'APPEL :**

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> février 2017, D. a été engagé à partir de cette date par la société P. S.à r.l. (ci-après « P. ») en qualité de *Technico-commercial*.

Par courrier recommandé du 15 décembre 2018, D. a été licencié moyennant un préavis de deux mois s'étendant du 15 décembre 2018 au 14 février 2019, étendu d'un commun accord jusqu'au 28 février 2019.

Le salarié ayant par courrier recommandé du 17 janvier 2019 demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement, ceux-ci lui ont été fournis par l'employeur par courrier recommandé du 28 janvier 2019.

Suivant courrier recommandé de son mandataire du 3 avril 2019, D. a contesté le licenciement intervenu à son égard.

Par requête du 22 mai 2019, D. a fait convoquer P. devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif son licenciement avec préavis et pour l'entendre condamner à lui payer 14.911,92 euros à titre de préjudice matériel, augmenté en cours d'instance à 20.784,05 euros, 10.000 euros à titre de préjudice moral, 319,63 euros à titre de commission, 229,85 euros à titre d'indemnité compensatoire de congés non pris, montant auquel il a renoncé en cours d'instance et 1.170 euros à titre de frais et honoraires d'avocats exposés, ces montants avec les intérêts légaux à partir du jour du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le salarié a sollicité une indemnité de procédure de 2.000 euros et à voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

P. a conclu à voir débouter le salarié de tous les chefs de sa demande, sinon a contesté les indemnités réclamées à titre de préjudices matériel et moral tant en leur principe qu'en leur *quantum*. Elle a réclamé une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Par jugement du 3 avril 2020, le tribunal du travail a déclaré la demande de D. recevable, a déclaré abusif le licenciement avec préavis du 15 décembre 2018 et a déclaré fondées les demandes en indemnisation et P. a été condamnée à payer à D. la somme de 15.721,80 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, dont 14.449,68 pour préjudice matériel, 1.000 euros pour préjudice moral et 272,12 euros au titre des commissions rédues. La demande relative au remboursement des frais et honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et suivants du Code civil a été rejetée. L'employeur a encore été condamné aux frais et dépens de l'instance et à payer au salarié une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Par acte d'huissier de justice du 6 juillet 2020, P. a régulièrement relevé appel du jugement entrepris.

A titre principal, elle demande à la Cour, par réformation, de déclarer le licenciement du 15 décembre 2018 prononcé à l'égard de D. justifié et régulier et partant de débouter le salarié de l'intégralité de ses demandes.

A titre subsidiaire, pour le cas où la Cour devait considérer abusif le licenciement intervenu, elle demande à voir réduire à de plus justes proportions le montant des indemnités financières telles qu'allouées par le tribunal du travail à titre de préjudice matériel et moral.

En tout état de cause, elle demande à la Cour de réformer le jugement en ce que le tribunal a condamné l'employeur aux frais et dépens de la première instance et de mettre ceux-ci à charge du salarié. Elle conclut à voir condamner le salarié aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Elle réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

D. forme appel incident et conclut à se voir allouer, par réformation, la somme de 10.000 euros à titre de dommage moral, le montant de 2.000 euros à titre d'indemnité de procédure pour la première instance et la somme de 10.749 euros à titre de frais et honoraires exposés. Il réclame une indemnité de procédure de 5.000 euros pour l'instance d'appel et à voir condamner l'appelante aux frais et dépens de l'instance d'appel.

### **Discussion :**

1) Quant à la précision des motifs :

Les motifs gisant à la base du licenciement prononcé le 15 décembre 2018 à l'encontre de D. ont été communiqués par l'employeur suivant courrier recommandé du 28 janvier 2019 dans les termes suivants :

(...)

(...)



Après avoir exposé les termes de l'article L.124-5 du Code du travail imposant à l'employeur, auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement, d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux, le tribunal du travail a constaté que la lettre de motivation du 28 janvier 2019 fait état d'une insuffisance professionnelle dans le chef de l'intimé ainsi que d'un non-respect de l'horaire de travail. Il a retenu que la lettre de motivation n'énonce cependant pas les motifs de licenciement avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

P. critique le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu un manque de précision dans la formulation des motifs énoncés sur base de la lettre de communication des motifs du 28 janvier 2019.

La jurisprudence décrit l'insuffisance professionnelle comme étant le résultat de l'inaptitude du salarié à occuper son emploi, se manifestant par de nombreux manquements professionnels en ce qui concerne la fonction pour laquelle il a été engagé. Une exécution défectueuse systématique du travail par le salarié, constatée sur la durée, peut constituer un comportement fautif permettant à l'employeur de procéder au licenciement du salarié. (Cour d'appel, 29 janvier 2009, n°33436 du rôle ; Cour d'appel 10 janvier 2008, n°32403 du rôle).

Dans le contexte particulier d'un licenciement fondé sur l'insuffisance ou l'inaptitude professionnelle du salarié, cette insuffisance doit être décrite dans la lettre de motivation par des faits précis et circonstanciés et elle doit être constatée sur une certaine durée (en ce sens Cour d'appel 17 octobre 2013, n°388834 du rôle). La circonstance qu'il ne s'agit pas de faits isolés, mais de faits répétitifs s'étalant sur une certaine période ne permet pas d'atténuer les exigences d'une formulation précise renvoyant à des dates déterminées (Cour d'appel 5 décembre 2013, n°38422 du rôle).

Il a encore été retenu qu'« *il n'y a pas lieu de tenir compte des attestations testimoniales versées par l'appelante (...) leur prise en compte étant subordonnée à la condition préalable de la précision des motifs ayant conduit à la résiliation du contrat de travail.* »

La Cour ne tient pas compte des détails et des circonstances de fait décrites aux termes des attestations testimoniales invoquées par P. pour apprécier si la lettre de communication des motifs répond au critère de précision légalement requis. En effet, l'employeur ne saurait, sous le couvert de la faculté laissée à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés dans la lettre de motivation, préciser les dates des retards constatés et des insuffisances professionnelles invoquées, étant donné qu'une telle interprétation de l'article L.124-11 (3) du Code du travail reviendrait en fait à permettre à l'employeur de n'esquisser que le reproche,

quitte en cours d'instance à apporter les éléments de précision nécessaires, vidant ainsi de sa substance les exigences posées par ladite disposition légale » (en ce sens : Cour d'appel, 5 décembre 2013 précité).

La Cour approuve ensuite les juges de première instance d'avoir retenu que la lettre de motivation manque de précision quant au premier motif lié à l'insuffisance professionnelle de l'intimé, subdivisé en quatre reproches.

En effet, la lettre de motivation ne contient pas d'indication d'exemples illustratifs concrets dûment circonstanciés et datés relatifs au reproche de l'insuffisance professionnelle lié à une performance technique insuffisante et au défaut d'acquisition des bases du métier. Le reproche est partant formulé de façon trop générale.

C'est encore à bon droit que le tribunal du travail a retenu que le reproche lié à la réalisation d'un chiffre d'affaires insuffisant ne se trouve pas énoncé avec suffisamment de précision, l'employeur n'ayant indiqué ni l'objectif à atteindre en termes de chiffre d'affaires escompté par l'employeur, ni la connaissance par le salarié de ce qu'il devait atteindre un résultat déterminé, ni des manquements concrets imputables au salarié qui l'auraient empêché d'atteindre ces prétendus objectifs.

C'est encore à juste titre que le tribunal est venu à la conclusion que les reproches liés à un défaut d'envoyer quotidiennement à l'employeur des comptes-rendus d'activité et à une insuffisance de prospection de clients manquent de précision, l'employeur restant en défaut d'indiquer une période de temps déterminée au cours de laquelle ces manquements auraient persistés, de nature à permettre à la juridiction de vérifier s'il y a eu exécution défectueuse systématique de ses fonctions par le salarié.

La Cour approuve par ailleurs le tribunal du travail en ce qu'il a constaté que le deuxième motif tiré du non-respect de l'horaire de travail manque également de précision, l'employeur étant resté en défaut de fournir des exemples datés à la fois du manquement allégué et des prétendues interpellations effectuées.

C'est partant à juste titre que le tribunal du travail est venu à la conclusion que faute de précision des motifs invoqués dans la lettre de motivation, le licenciement intervenu le 15 décembre 2018 à l'égard de D. est abusif.

L'appel d' P. est partant non fondé de ce chef.

2) Quant aux demandes indemnitaires :

a) le préjudice matériel :

D. avait réclamé la somme de 20.784,05 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel par rapport à une période de référence de neuf mois,

déduction faite d'une somme globale de 6.554,47 euros qu'il aurait touchée au titre du revenu de solidarité active (RSA) en France, de la retraite perçue en France ainsi que du salaire perçu auprès d'un nouvel employeur pendant cette même période.

Le tribunal du travail a considéré que seule une période de référence de six mois allant du 1<sup>er</sup> mars au 31 août 2018 se trouve en relation causale avec le licenciement abusif intervenu et a alloué à D. la somme de 14.449,68 euros à ce titre.

P. critique le jugement entrepris pour contenir une contradiction dans la mesure où le tribunal a retenu d'une part que l'intimé « *a activement recherché un emploi dès le mois de janvier 2019, mais surtout à partir de mars 2019, soit immédiatement après la fin de son préavis* » et d'autre part « *que cette recherche aurait pu être encore plus assidue* », soulevant notamment que l'intimé n'aurait introduit sa demande en retraite personnelle qu'en date du 30 juillet 2019, soit plus de cinq mois après la fin de son préavis. Elle fait valoir que le salarié n'aurait pas tout entrepris pour minimiser son dommage, étant donné qu'il aurait atteint l'âge légal de la retraite au moment de son licenciement. Arguant encore que l'intimé ne disposerait au sein de la société que d'une ancienneté d'à peine deux ans, elle soutient que la fixation d'une période de référence de six mois serait manifestement trop élevée. Selon le dernier état de ses conclusions, l'appelante conclut à voir constater une absence totale de dommage matériel dans le chef de son ancien salarié, sinon demande à voir réduire la période de référence à de plus justes proportions.

D. conclut à la confirmation du jugement sur ce point.

Au moment du licenciement, le salarié était âgé de 67 ans, de sorte qu'il est incontestable qu'il lui était difficile de trouver un nouvel emploi en raison de son âge avancé.

Il résulte en effet de la demande d'admission à la retraite personnelle de l'intimé que ce dernier est né le 2 décembre 1951. Il en résulte qu'il était éligible à la retraite au taux plein, non seulement au moment de son licenciement, tel qu'invoqué par l'appelante, mais déjà au moment de la conclusion du contrat de travail avec l'appelante en date du 1<sup>er</sup> février 2017.

Il résulte encore des pièces du dossier que, contrairement à l'allégation de l'appelante et à ce que le tribunal du travail a retenu, D. a introduit sa demande d'admission à la retraite en date du 8 avril 2019, la date du 30 juillet 2019 correspondant à une simple demande de rendez-vous. Il s'est par ailleurs inscrit au « Pôle emploi » dès le 28 mars 2019, le chômage lui ayant été refusé suivant courrier du 22 mai 2019. Il a encore introduit une demande en vue de l'obtention d'un « *Revenu de Solidarité Active* » en date du 27 mai 2019. Ce soutien financier lui a été accordé pour les mois d'août à octobre 2019. En parallèle, il a établi avoir postulé auprès de différents postes vacants et il a finalement trouvé un nouvel emploi à partir du mois de décembre 2019 à raison de 16 heures par

semaine pour le mois de décembre 2019 et réduit à 8 heures par semaine suivant un avenant audit contrat de travail pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020.

Il en résulte que l'intimé a fait preuve de suffisamment d'efforts pour minimiser son dommage matériel, de sorte qu'il y a lieu de rejeter pour être non-fondé tout moyen en ce sens invoqué par l'appelante.

Il n'est pas contesté entre parties que suite à l'admission à la retraite à partir d'octobre 2019, l'intimé était légalement en mesure de prester du travail à raison de 16 heures par semaine en sus de la perception de sa retraite.

Si en principe, le dédommagement matériel dû en raison d'un licenciement abusif correspond à la période de référence, période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié licencié étant en effet censé faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

Eu égard au fait que l'appelante avait accepté d'engager un salarié qui avait déjà atteint l'âge légal du départ à la retraite au moment de la conclusion du contrat de travail, elle ne saurait actuellement tirer argument de ce fait pour lui refuser toute indemnisation à titre de préjudice matériel pendant une période de référence déterminée. Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à la demande de l'appelante tendant à voir débouter entièrement l'intimé de sa demande en indemnisation à titre de préjudice matériel, mais de la réduire à de plus justes proportions.

Eu égard à l'âge du salarié et à sa qualification et expérience professionnelle, et dans la mesure où il n'est pas contesté que D. peut légalement travailler à raison de 16 heures par semaine en sus de la perception de sa retraite, il y a lieu, par réformation, de fixer la période de référence au cours de laquelle le dommage matériel de l'intimé se trouve en relation causale avec son licenciement irrégulier à quatre mois (soit du 1<sup>er</sup> mars 2019 au 30 juin 2019), et de retenir que le préjudice subi au cours de cette période s'élève à la rémunération au titre des 16 heures par semaine de prestation de travail qu'il pouvait légalement percevoir pendant cette période (soit 4 x 860,51 euros brut), sous déduction d'éventuelles aides effectivement perçues.

Comme il résulte des pièces du dossier que l'intimé n'a pas perçu d'aides financières au cours de la période de référence fixée, la Cour retient, par réformation, que le dommage matériel de D. s'élève à (4 x 860,51 =) 3.442,04 euros.

L'appel principal est dès lors partiellement fondé de ce chef.

b) le préjudice moral :

Le tribunal du travail a évalué le préjudice moral subi par D. se trouvant en relation causale avec le licenciement abusif à 1.000 euros.

L'appelante conclut à voir réformer le jugement entrepris et à voir débouter le salarié de sa demande, au motif qu'au moment du licenciement, il aurait été éligible à la pension de retraite, de sorte qu'il n'aurait pas eu à se soucier de son avenir professionnel.

D. forme appel incident et demande à titre principal à se voir allouer la somme de 10.000 euros à titre de dommage moral, invoquant avoir reçu des menaces et insultes de la part de son employeur. A titre subsidiaire, il conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Tel que retenu à juste titre par le tribunal du travail, les prétendues menaces et insultes invoquées ne se trouvent pas établies sur base des pièces du dossier, l'intimé ne rapportant pas en preuve le sort réservé par les autorités judiciaires à la plainte pénale déposée par lui le 5 avril 2019 pour harcèlement moral, menaces et injures de la part du gérant de la société.

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que compte tenu de l'âge du salarié au moment de son licenciement, il est indéniable qu'il a subi des difficultés dans la recherche d'un nouvel emploi et qu'il s'est fait des soucis pour son avenir. Compte tenu encore de sa faible ancienneté au sein de l'appelante, mais de l'atteinte à sa dignité de salarié licencié abusivement, la Cour retient, par réformation, qu'il y a lieu de lui allouer à titre de dommage moral la somme de 2.000.- euros.

L'appel principal n'est partant pas fondé et l'appel incident est partiellement fondé sur ce point spécifique.

c) les commissions :

D. a réclamé la somme de 319,63 euros à titre de commissions rédues pour la période de décembre 2018 à février 2019 sur base d'un relevé de commandes passées au cours de cette période.

Le tribunal du travail a retenu que le salarié justifie avoir droit à des commissions de 319,54 euros sur base du constat qu'il a réalisé au cours de cette période des commandes pour la somme totale de 31.953,90 euros HT et que l'article 6 du contrat de travail a stipulé qu' « *en sus de la rémunération fixe, le salarié a droit à des commissions mensuelles de 1% du chiffre d'affaires HT réalisé par lui-même sous déduction des avoirs réalisés et des pertes sur créances* ». Le tribunal a condamné l'employeur à payer à son ancien salarié la somme de 272,12 euros à titre de commissions rédues, les fiches de salaire des mois de janvier et de février 2019 indiquant que l'employeur a versé à son ancien salarié la somme de 47,42 euros à titre de commissions rédues au cours de ces deux mois.

P. conclut à voir débouter l'intimé de sa demande à ce titre, au motif qu'il resterait en défaut de prouver que les bons de commandes invoquées auraient été effectivement encaissés, et surtout facturés, soutenant que le chiffre d'affaires allégué serait erroné.

Il résulte d'une part des pièces du dossier que les commandes invoquées ont toutes été signées, partant validées, par les clients de sorte que l'employeur disposait de contrats fermes pour une valeur totale de 31.953,90 euros HT attribuables aux services de l'intimé. Tel que relevé à juste titre par le tribunal, l'employeur n'établit pas d'autre part que ces commandes auraient rencontrées des problèmes d'exécution donnant lieu des déductions éventuelles telles que prévues aux termes de l'article 6 du contrat de travail.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal a fait droit à la demande de D. à concurrence de 272,12 euros à titre de commissions rédues en prenant en considération le règlement par l'employeur de la somme de 47,42 euros à ce même titre sur base des fiches de salaires des mois de janvier et de février 2019.

L'appel principal n'est partant pas fondé sur ce point.

d) les frais et honoraires d'avocat :

D. avait réclamé en première instance sur base des articles 1382 et suivants du Code civil la somme de 1.170 euros à titre d'indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat exposés pour assurer sa défense.

Le tribunal du travail l'a débouté de sa demande, faute de pièces justificatives du préjudice allégué.

Le salarié forme appel incident et demande à la Cour, par réformation, de lui allouer actuellement à ce titre la somme de 10.749 euros.

L'employeur conclut à l'irrecevabilité de la demande du salarié comme étant une demande nouvelle formulée postérieurement à l'ensemble des demandes du salarié dans le cadre de son appel incident notifié par voie de conclusions n° 1 en date du 8 décembre 2020.

Ce moyen est à rejeter, étant donné que l'intimé a réclamé aux termes de sa requête introductive d'instance le remboursement des frais et honoraires exposés pour assurer sa défense en justice dans le cadre du licenciement intervenu qu'il qualifiait d'abusif. Le tribunal du travail l'ayant débouté de sa demande, l'intimé est recevable à former appel incident sur ce point jusqu'à la clôture de l'instruction.

Quant au mérite de la demande, il convient de relever que la circonstance que l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche

pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Dans son arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation (rôle n° 5/12) a considéré que les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure. La Cour de cassation a en effet retenu que les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

En l'espèce, la faute dans le chef d'P. est établie au regard des développements qui précèdent, le licenciement prononcé par l'employeur ayant été déclaré abusif, et D. a dû recourir aux services rémunérés d'un avocat pour faire valoir ses droits.

Il est admis que le dommage de celui qui a eu recours à un avocat ne consiste pas nécessairement dans les honoraires convenus entre la victime et son avocat, respectivement facturés par ce dernier. Il faut en effet distinguer entre, d'une part, la relation contractuelle entre l'avocat et son client, qui doit être mue par le principe de la libre fixation des honoraires, et d'autre part, la question de la réparation du dommage par le responsable qui ne peut être pénalisé par un choix de la victime qui contribuerait à augmenter son dommage (Cour d'appel, 13 octobre 2005, n° 26892 du rôle).

Une relation causale ne peut être admise que dans la mesure où le montant des frais et honoraires mis en compte ne dépasse pas celui normalement demandé pour une affaire de même espèce, d'après les critères d'appréciation en usage et dans la limite des prestations effectivement fournies.

Le dommage afférent doit en conséquence être évalué sur base de critères d'appréciation objectifs dont par exemple ceux figurant à l'article 38 de la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat, partant l'importance de l'affaire, le degré de difficulté, le résultat obtenu et la situation de fortune du client (G. Ravarani, La responsabilité civile des personnes privées et publiques, 3ème éd. n° 1144 et suivants).

Au regard de ces principes et au vu des six mémoires d'honoraires pour une somme globale de 10.749 euros et des preuves de paiement versés en cause, la Cour évalue le préjudice subi par D. à 5.000 euros, de sorte que la demande de ce dernier à se voir indemniser des frais d'avocat déboursés est à déclarer fondée à hauteur de cette somme.

L'appel incident de D. est partant fondé à concurrence de 5.000 euros.

e) les demandes accessoires :

Le licenciement du 18 décembre 2019 à l'encontre de D. ayant été à bon droit déclaré ausif par le tribunal du travail, c'est à juste titre qu'P. a été débouté de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance. L'appel principal est partant non fondé sur ce point.

Au vu du sort réservé à l'appel principal, la demande d'P. tendant à se voir allouer une indemnité de procédure pour l'instance est non fondée.

Il y a lieu de débouter D. de son appel incident tendant à se voir allouer un montant de 2.000 euros à titre d'indemnité de procédure pour la première instance, le tribunal ayant correctement évalué le montant réduit à ce titre sur base des éléments du dossier à 1.000 euros.

Quant à la demande du salarié en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, la Cour relève que, lorsque le salarié a été indemnisé de la dépense née du paiement d'honoraires d'avocat sur une autre base, ces frais ne pourront plus être pris en considération dans le cadre d'une demande en allocation d'une indemnité de procédure. L'intimé ne justifiant pas en l'espèce l'existence de dépenses autres que les honoraires d'avocat dont le remboursement lui a été accordé à un autre titre, il est à débouter de sa demande en octroi d'une indemnité de procédure.

### **PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, et conformément à l'article 2 de la loi modifiée du 19 décembre 2020 portant adaptation temporaire de certaines modalités procédurales en matière civile et commerciale ;

reçoit les appels principal et incident ;

les dit partiellement fondés ;

#### ***réformant :***

condamne la société à responsabilité limitée P. à payer à D. la somme de 3.442,04 euros à titre de dommage matériel ;

condamne la société à responsabilité limitée P. à payer à D. la somme de 5.000 euros à titre de frais et honoraires d'avocat ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

rejette les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne la société à responsabilité limitée P. aux frais et dépens de l'instance d'appel.