

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 26/20 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du cinq mars deux mille vingt

Numéro CAL-2019-00305 du rôle.

Composition:

MAGISTRAT1.), premier conseiller, président;
MAGISTRAT2.), premier conseiller;
MAGISTRAT3.), conseiller;
GREFFIER1.), greffier.

Entre:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.) d'(...) du 20 février 2019,

comparant par ORGANISATION1.), société en commandite simple, établie à L-(...), 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 ORGANISATION2.) s.à.r.l., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure par **Maître AVOCAT1.)**, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

et:

1) PERSONNE1.), demeurant à L-(...),

intimé aux fins du prédit acte HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparant par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à (...),

2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son ministre d'État, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, sinon par son ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit acte HUISSIER DE JUSTICE1.),

comparant par Maître AVOCAT3.), avocat à la Cour, demeurant à (...).

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 7 décembre 2016, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif, le montant de 15.000,- EUR au titre du préjudice matériel et le montant de 10.000,- EUR au titre du préjudice moral, ces montants à augmenter des intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a encore conclu à l'octroi d'une indemnité de procédure de 1.000,- EUR.

A l'audience des plaidoiries du 10 décembre 2018, PERSONNE1.) a réduit sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 1.346,23 EUR.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi (ci-après l'ETAT), a demandé la condamnation de la société SOCIETE1.), pour autant qu'il s'agirait de la partie malfondée au fond du litige, à lui payer la somme de 5.213,08 EUR avec les intérêts légaux tels que de droit.

Par jugement du 14 janvier 2019, le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 13 octobre 2015 abusif en raison du manque de précision de la lettre de motivation.

Il a dit la demande en paiement de dommages et intérêts au titre du préjudice matériel fondée à concurrence de 875,- EUR et celle au titre du préjudice moral à concurrence de 1.000,- EUR et il a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.875,- EUR avec les intérêts légaux à partir du 7 décembre 2016 jusqu'à solde.

La société SOCIETE1.) a encore été condamnée à payer à l'ETAT le montant de 5.213,08 EUR avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

Les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société SOCIETE1.) en paiement d'une indemnité de procédure ont été déclarées non fondées.

De ce jugement, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel par exploit d'huissier du 20 février 2019. L'appelante précise qu'elle interjette appel du jugement sauf quant à la question du rejet de l'indemnité de procédure de la partie intimée.

Par réformation du jugement entrepris, elle demande à la Cour, à titre principal, de dire que la lettre du 19 novembre 2015 répond au critère de précision et que les motifs y relatés sont réels et sérieux, partant de déclarer le licenciement du 13 octobre 2015 fondé et justifié et de décharger l'appelante des condamnations intervenues.

A titre subsidiaire, elle demande à voir dire que l'intimé ne justifie pas l'existence de préjudices matériel et moral en lien causal avec le licenciement et elle demande partant de le débouter de ses demandes en allocation d'une indemnité au titre des préjudices matériel et moral et de débouter l'ETAT de sa demande basée sur l'article L.521-4 (5) du Code du travail.

A titre plus subsidiaire, elle demande à voir réduire les montants alloués par le tribunal du travail au titre des préjudices matériel et moral à de plus justes proportions.

En tout état de cause, elle sollicite une indemnité de procédure de 1.000,- EUR pour la première instance et de 2.000,- EUR pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif en application des dispositions de l'article L.124-5 du Code du travail, sinon il demande à voir déclarer le licenciement « abusif pour être ni réel, ni sérieux ». Il conteste formellement et énergiquement tous les griefs qui lui sont reprochés et formule une offre de preuve par l'audition d'un témoin aux fins d'établir notamment que son responsable a récupéré les fiches de jour, noté le décompte des heures pour chaque chantier et ainsi opéré des modifications sur lesdites fiches.

PERSONNE1.) interjette régulièrement appel incident relativement aux dommages et intérêts et il sollicite, par réformation du jugement entrepris, la condamnation de l'employeur à lui payer la somme de 1.346,23 EUR au titre du préjudice matériel et la somme de 10.000,- EUR au titre du préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde. Il demande, en outre, une indemnité de procédure de 1.000,- EUR pour la première instance et de 2.500,- EUR pour l'instance d'appel.

L'ETAT demande la condamnation de la société SOCIETE1.) au règlement du montant de 5.213,08 EUR, avancé par l'ETAT au titre d'indemnités de chômage, avec les intérêts judiciaires tels que de droit, suivant article 1153 du Code civil,

et ce à compter de la date du dépôt de la requête introductive d'instance, sinon à partir des décaissements des indemnités de chômage effectués par l'ETAT, sinon à partir de la date de la demande introduite en justice par l'ETAT, et ce au cas où l'appel serait déclaré non fondé donc en cas de confirmation du jugement de première instance quant à la justification du licenciement.

Quant au licenciement

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 31 juillet 2013 en qualité de « laveur de vitres ».

Le 13 octobre 2015, il a fait l'objet d'un licenciement avec préavis de deux mois.

Par courrier du 21 octobre 2015, il a demandé à la société SOCIETE1.) de lui communiquer les motifs gisant à la base du licenciement.

Le mandataire de la société SOCIETE1.) les lui a communiqués par courrier daté du 19 novembre 2015 et il les a contestés par courrier de son syndicat du 15 décembre 2015.

- *La précision des motifs*

A l'appui de son appel, l'appelante fait valoir que, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, la lettre du 19 novembre 2015 remplirait pleinement les conditions de précision requises par la loi et la jurisprudence en ce qu'il est reproché au salarié d'avoir causé des préjudices à l'employeur en indiquant, à plusieurs reprises, sur les fiches de travail des heures de travail n'ayant jamais été prestées, d'avoir abandonné son poste et d'avoir ainsi falsifié les documents servant de base à la facturation aux clients et d'avoir de ce fait également nui à la réputation de l'employeur sur le marché. Les faits reprochés seraient énoncés de manière circonstanciée en indiquant les dates, les personnes concernées, les plaintes des clients, les conséquences de l'incident et le fait que le comportement de l'intimé aurait conduit à la perte de confiance de l'employeur.

Les premiers juges auraient encore, à tort, estimé que les deux avertissements des 10 et 11 août 2015 auxquels la lettre de motivation fait référence manqueraient de clarté, alors qu'aucune disposition légale ne soumettrait le contenu d'une lettre d'avertissement à des règles de forme et que le Code du travail ne prévoirait pas de sanction.

L'intimé soutient que la juridiction de première instance a, à juste titre, décidé que la lettre de motivation manque de précision concernant tous les griefs invoqués et que la lecture des lettres d'avertissement ne permet pas de clarifier la situation.

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu 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 salarié ou fondés sur les nécessités du

fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'énonciation du ou des motifs doit 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 de congédiement abusif. Elle doit encore être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture. En outre, elle doit permettre aux juridictions d'apprécier la gravité de la ou des faute(s) commise(s) et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient avec les motifs notifiés.

Contrairement aux juges de première instance, la Cour retient qu'en l'occurrence, la lettre de motivation suffit au caractère de précision exigé par la loi et la jurisprudence.

Il résulte en effet de la lettre de motivation du 19 novembre 2015 que l'employeur reproche au salarié d'avoir effectué des manipulations de son temps de travail et plus précisément

- d'avoir, en date du 21 avril 2015, indiqué sur sa fiche du jour avoir presté 8 heures de travail pour le client SOCIETE2.), alors qu'il n'aurait travaillé que 4 heures ; l'employeur fournit, en outre, des précisions quant à la réclamation du client et expose pourquoi les arguments avancés par le salarié au cours de l'entretien préalable ne justifient pas le comportement du salarié ;
- d'avoir, en date des 24, 28, 29 et 30 avril 2015, indiqué en haut des fiches de travail respectives les heures de différentes interventions pour ensuite gonfler le total en indiquant un total d'heures qu'il n'avait pas prestées, la lettre précisant le nombre d'heures en question ; l'employeur fait encore état d'un rappel à l'ordre du salarié lors d'un entretien du 2 juillet 2015 concernant l'obligation de remplir les fiches avec soin, suivi d'un avertissement du 10 août 2015, annexé à la lettre de motivation pour en faire partie intégrante ;
- d'avoir, en date du 8 juillet 2015, commis un abandon de poste en quittant le chantier ORGANISATION3.) LIEU1.) au bout d'une heure de travail alors qu'il était planifié pour travailler 8 heures auprès de ce client qui a réclamé de ce fait, ce comportement ayant été sanctionné par un avertissement du 11 août 2015 annexé à la lettre de motivation pour en faire partie intégrante ;
- d'avoir inscrit sur la fiche du jour du 29 septembre 2015 comme réunion professionnelle, une réunion qui concernait le remboursement d'une dette personnelle.

Il est encore expliqué dans la lettre de motivation que la falsification de son temps de travail par le salarié a conduit à une surfacturation des clients et que l'inscription d'indications inexactes sur les fiches de travail dénote une attitude désinvolte et malhonnête mettant en péril la réputation de la société employeuse et entraînant une perte de confiance en la personne du salarié.

L'employeur a ainsi indiqué avec précision les circonstances de fait et de temps ayant entouré chacune des fautes reprochées, ainsi que la raison pour laquelle ces faits sont considérés par l'employeur comme ayant un caractère de gravité suffisant à justifier un licenciement.

- *La réalité et le sérieux des motifs*

L'appelante soutient que la réalité des faits reprochés dans la lettre de motifs résulterait à suffisance des pièces versées par l'appelante, sinon et pour autant que de besoin, l'appelante dit offrir les faits en preuve, sans cependant formuler d'offre de preuve.

Les faits seraient en outre suffisamment graves pour justifier un licenciement avec préavis étant donné que PERSONNE1.) aurait falsifié la fiche de jour du 21 avril 2015 au détriment du client SOCIETE2.), les fiches de jours des 24, 28, 29 et 30 avril 2015, ainsi que la fiche de jour du 8 juillet 2015 en indiquant 8 heures de travail alors qu'il avait commis un abandon de poste en quittant le chantier ORGANISATION3.) LIEU1.) au bout de seulement une heure de travail alors que le client avait commandé 8 heures.

L'appelante relève encore qu'elle a préféré laisser une chance à l'intimé en prononçant deux avertissements en dates des 10 et 11 août 2015 avec l'espoir que l'intimé modifie son comportement, mais que les faits du 21 avril 2015, découverts au mois de septembre 2015, se seraient ajoutés aux faits ayant donné lieu aux avertissements. Ainsi, lorsqu'elle aurait été contactée au mois de septembre 2015 par le client SOCIETE2.) qui se plaignait d'une autre falsification du temps de travail, elle aurait définitivement perdu toute confiance en son salarié qui avait, de manière délibérée et répétée, falsifié les heures de travail sur les fiches de jour.

L'intimé demande à voir écarter les deux avertissements qui seraient contredits par les pièces du dossier ; il serait par ailleurs de jurisprudence constante que les motifs invoqués par l'employeur à la base d'un licenciement ne doivent pas encore avoir fait l'objet d'un avertissement.

Il conteste toute fausse inscription ainsi que toute falsification des fiches de jour et il insiste sur le fait que les fiches de jour étaient complétées par son supérieur hiérarchique PERSONNE2.). Les salariés devraient noter le total d'heures renseigné en bas de la fiche du jour et le responsable compléterait les heures correspondant à chaque client. En ordre subsidiaire, il formule une offre de preuve tendant à l'audition du dénommé PERSONNE2.) à ce sujet.

L'intimé conteste encore les faits du 8 juillet 2015.

En ordre subsidiaire, la Cour devrait admettre que l'employeur se contredirait et aurait agi avec une légèreté blâmable en le licenciant alors que l'appelante aurait fait une avance sur salaire à son salarié et l'aurait convoqué le 29 septembre 2015 afin de préparer un plan de paiement.

Un employeur, qui, après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement que s'il établit d'autres faits postérieurs à ceux qui ont fait l'objet de l'avertissement. L'employeur ne saurait en effet fonder un licenciement sur les seuls faits de son salarié qui, dans un premier temps, ne lui ont pas paru d'une gravité telle que cette mesure ultime lui aurait paru utile. La possibilité pour l'employeur d'invoquer, en complément d'un nouveau grief, des griefs antérieurs déjà sanctionnés, présuppose l'existence de motifs nouveaux liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur non couverts par un avertissement.

En l'occurrence, la lettre de motivation fait état de deux faits nouveaux qui se seraient produits, respectivement auraient été découverts, postérieurement à l'envoi des deux lettres d'avertissement.

Au vu des contestations de l'intimé, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité et du sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement.

Dans la motivation de l'acte d'appel, l'appelante indique que « pour autant que de besoin, la partie appelante offre les faits repris dans la lettre de motifs en preuve ». Aucune offre de preuve n'est cependant formulée et l'appelante n'indique pas non plus les noms d'éventuels témoins à entendre, de sorte qu'il y a lieu de déterminer si, tel que l'avance l'appelante, les faits reprochés sont établis à suffisance par les pièces de celle-ci.

L'employeur reproche en premier lieu au salarié d'avoir, en date du 21 avril 2015, indiqué sur sa fiche du jour avoir presté 8 heures de travail pour le client SOCIETE2.), alors qu'il n'aurait travaillé que 4 heures ; ces faits n'auraient été découverts qu'en septembre 2015 suite à la réclamation du client.

Il y a lieu de constater que sur la fiche du jour du 21 avril 2015, remplie et signée par l'intimé (pièce 4 de l'appelante), ce dernier a indiqué avoir travaillé 8 heures pour « SOCIETE2.) ».

L'appelante verse encore une fiche de travail n°54627 renseignant comme client SOCIETE3.) (anciennement la société SOCIETE2.), sur laquelle figure l'indication « 21/04/2015 mise à disposition d'un laveur de vitres pour un total de 8h », la colonne « ouvrier » mentionnant le prénom « PERSONNE1.) ». La fiche en question porte deux signatures, l'une de « l'ouvrier » et l'autre du « client », sans indiquer l'identité des signataires. Elle porte par ailleurs les mentions dactylographiées et préimprimées « IMPORTANT Les travaux ont été réalisés selon la commande à la satisfaction du client. Réclamation endéans 2 jours ».

Il résulte encore des pièces versées par l'appelante qu'en date du 19 mai 2015, elle a envoyé à SOCIETE2.) une facture mettant en compte 8 heures de travail pour la journée du 21 avril 2015. La société SOCIETE3.), anciennement SOCIETE2.), a signalé en date du 2 octobre 2015 à l'appelante que l'intimé n'était là que le matin, jusqu'à midi, soit 4 heures, conformément à un bon de travail signé par le client de cette société en date du 21 avril 2015 (pièce 3 de l'appelante). En date du 21 septembre 2015 déjà, l'appelante a émis une note de crédit pour 4 heures.

Ces pièces ne permettent pas de déterminer à quel moment l'appelante a pris connaissance des faits qui se sont produits en avril 2015, donc bien avant les deux avertissements. Il s'y ajoute qu'au vu de ces seules pièces et notamment au vu de la fiche de travail n°54627 selon laquelle l'intimé avait été mis à la disposition de la société SOCIETE2.) pour une durée de 8 heures, la simple indication de cette dernière que le salarié aurait travaillé pendant 4 heures seulement sur le chantier d'un client de cette société n'est pas de nature à démontrer qu'il n'est pas resté à la disposition de la société SOCIETE2.) pendant 8 heures, à charge pour celle-ci de l'affecter à d'autres chantiers pendant toute la durée de cette mise à disposition.

L'appelante reste, dès lors, en défaut d'établir que l'intimé a commis une faute en apposant sur sa fiche du jour les indications « SOCIETE2.) » et « 8 heures ».

En ce qui concerne le grief relatif à l'inscription d'une réunion d'ordre non professionnel sur la fiche du jour du 29 septembre 2015, il résulte de ladite fiche (pièce 6 de l'appelante) que l'intimé y a indiqué un « entretien avec Mr. PERSONNE3.) au bureau » de 16:00 à 16:30 heures. Suivant une ajoute manuscrite par une personne dont l'identité n'est pas indiquée, la comptabilisation de cette demi-heure a été refusée par Monsieur PERSONNE3.).

Dans la mesure où le salarié n'a pas apposé de fausses indications sur la fiche du jour, mais y a indiqué une réunion qui avait pour objet le remboursement d'une avance sur salaire lui accordée par son employeur, il n'est pas établi qu'il avait l'intention de tromper son employeur en faisant passer une réunion privée pour une réunion ayant un caractère professionnel, étant précisé que la durée de cette réunion n'était que d'une demi-heure et que l'employeur pouvait facilement en vérifier le caractère. Cette inscription ne saurait dès lors constituer un motif réel et sérieux servant de base à un licenciement.

La réalité et le sérieux des nouveaux griefs laissant d'être prouvés, ils ne sont plus de nature à faire revivre les griefs ayant fait l'objet des deux avertissements. En effet, l'employeur ne saurait fonder un licenciement sur des faits qui, dans un premier temps, ne lui ont pas paru d'une gravité telle que cette mesure ultime lui ait paru utile, de sorte qu'il est superfétatoire d'analyser la réalité et le sérieux des griefs gisant à la base des avertissements.

Il y a partant lieu de confirmer, quoique pour d'autres motifs, le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement intervenu en date du 13 octobre 2015.

Quant aux demandes indemnitaires

La société SOCIETE1.) conteste les montants réclamés à titre d'indemnisation des préjudices matériel et moral prétendument subis par l'intimé.

Elle fait valoir qu'en présence de cinq refus de candidatures sur une période de 11 mois, l'intimé n'aurait pas fait de démarches réelles pour retrouver du travail. Par ailleurs, il aurait conclu un contrat à durée déterminée avec la société

SOCIETE4.) le 15 mars 2016, ce qui romprait tout lien causal entre le licenciement du 13 octobre 2015 et le prétendu préjudice matériel subi.

Le préjudice moral est contesté dès lors que l'intimé ne rapporterait aucune preuve relative aux circonstances de son licenciement qui justifierait l'allocation d'un tel montant et notamment il ne rapporterait pas la preuve qu'il se serait réellement fait des soucis quant à son avenir professionnel.

En conséquence, il y aurait lieu de débouter l'intimé de ses demandes indemnitaires, sinon de les réduire à de plus justes proportions.

L'intimé reproche aux premiers juges d'avoir pris en considération une période de quatre mois pour l'appréciation de la perte de revenu en lien avec le licenciement et il demande à la voir porter à sept mois et à lui allouer la somme de 1.346,23 EUR au titre du préjudice matériel. Il affirme ne pas être resté passif et avoir conclu un contrat de travail à durée déterminée le 15 mars 2016 avec la société SOCIETE4.) et avoir ensuite été embauché par ce même employeur moyennant un contrat de travail à durée indéterminée. Le fait d'accepter des missions intérimaires ou de courts CDD ne romprait pas le lien causal, mais serait de nature à diminuer le préjudice. De plus, la société SOCIETE1.) n'aurait pas dispensé l'intimé de prêter son préavis de sorte que le contrat de travail n'aurait pris fin que le 30 novembre 2015.

En ce qui concerne le préjudice moral, l'intimé demande à se voir allouer le montant de 10.000,- EUR en invoquant que les motifs à la base du licenciement sont hautement vexants et humiliants et qu'il a été confronté à un avenir incertain.

- *Le préjudice matériel*

C'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

Face aux contestations de l'employeur, il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage matériel par suite du congédiement abusif. Le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Il résulte des pièces que le 15 mars 2016 l'intimé a conclu un contrat à durée déterminée avec la société SOCIETE4.) en qualité d'agent d'entretien et que par la suite il a été embauché par ce même employeur moyennant contrat à durée indéterminée.

Afin d'établir les diligences effectuées en vue de retrouver un emploi, PERSONNE1.) verse en cause des lettres de refus relatives à cinq candidatures. Il en découle qu'il a présenté en date du 29 octobre 2015 ainsi qu'en date du 3

mars 2016 une demande d'emploi à l'administration communale de LIEU2.) qui ont toutes les deux été refusées au motif que la commune n'avait pas de place vacante pour un ouvrier polyvalent. Il a encore fait deux demandes, au début de l'année 2016, auprès de sociétés de transport (autobus) et une demande, en juillet 2016, soit à un moment où il était déjà employé par la société SOCIETE4.), pour un poste d'agent de nettoyage auprès de la ville d'LIEU3.).

S'il est vrai que l'intimé, qui n'était pas dispensé de prêter son préavis, ne documente pas avoir effectué d'autres démarches en vue de trouver un nouvel emploi, force est de constater qu'il a néanmoins trouvé un emploi à partir du 15 mars 2016, soit trois mois après la fin de son préavis, le 15 décembre 2015.

La Cour retient qu'en égard à la situation du marché de l'emploi, à la nature de l'emploi occupé par PERSONNE1.) et à l'âge de celui-ci au moment du licenciement (41 ans), la période de référence à prendre en considération pour l'appréciation de la perte de revenu en lien avec le licenciement est de 3 mois (du 16 décembre 2015 au 15 mars 2016).

Au vu du décompte versé par l'appelant, le jugement est à confirmer en ce qu'il a déclaré la demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel fondée pour le montant de 875,- EUR.

- *Le préjudice moral*

Les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Compte tenu notamment de la faible ancienneté du salarié (2 ans) et des circonstances du licenciement, la Cour d'appel considère que le montant de 1.000,- EUR retenu par le tribunal de travail est adéquat.

Quant à la demande de l'ETAT

Le jugement est encore à confirmer, par adoption des motifs y repris, en ce qu'il a retenu que la société SOCIETE1.) est tenue de rembourser à l'ETAT la somme réclamée de 5.213,08 EUR.

Quant aux indemnités de procédure

Aucune des parties ne justifiant qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les sommes, non comprises dans les dépens, exposées en première instance, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté les parties de leur demande respective en paiement d'une indemnité de procédure pour la première instance.

Au vu du sort réservé à son appel, il y a lieu de débouter l'appelante également de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel.

Par contre, il paraît inéquitable de laisser à charge de l'intimé l'intégralité des sommes, non comprises dans les dépens, exposées en vue de se défendre contre un appel injustifié, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000,- EUR pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit les appels principal et incident en la forme,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000,- EUR pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître AVOCAT3.) sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par MAGISTRAT1.), premier conseiller, président, en présence du greffier GREFFIER1.).