

Arrêt N° 70/21 – VIII – TRAV

Audience publique du seize juin deux mille vingt-deux

Numéro CAL-2019-01186 du rôle.

Composition:

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

E n t r e :

A., demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Cathérine NILLES de Luxembourg en date du 26 novembre 2019,

comparant par Maître Christelle BEFANA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t :

la société anonyme B., 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

partie intimé aux fins du susdit exploit NILLES du 26 novembre 2019,

comparant par Maître Florence HOLZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg;

LA COUR D'APPEL :

Suivant contrat de travail du 21 septembre 2010, A. a été embauchée en tant que « *compliance officer* » à partir du 1^{er} octobre 2010 par la société à responsabilité limitée F. qui a été absorbée par la société anonyme B..

A. a démissionné avec effet immédiat de son poste en date du 30 septembre 2016. Dans son courrier adressé à l'employeur, elle a soutenu avoir été victime de plusieurs actes de harcèlement sexuel perpétrés en date des 11 décembre 2015, du 15 au 17 avril, du 20 au 29 juillet 2016, et du 5 au 7 septembre 2016 par D., administrateur délégué de la société B.et C., salarié au sein de cette même société. Elle a encore soutenu avoir été victime d'actes de harcèlement moral de la part de salariés de la société et notamment de la part d'C., en date du 18 juillet 2016.

Reprochant à l'employeur de ne pas avoir pris les mesures pour faire cesser les actes de harcèlement dont elle a été victime qui lui auraient causé des troubles psychiques, A. a, par requête déposée le 13 février 2017, fait convoquer la société B.devant le tribunal du travail de Luxembourg pour entendre dire justifiée sa démission avec effet immédiat du 30 septembre 2016 et voir condamner l'employeur à lui payer 11.400 € à titre d'indemnisation du dommage moral, à majorer des intérêts légaux à compter de la démission, sinon de la demande en justice et une indemnité de procédure de 1.000 €.

En cours de procédure, la société B.a conclu reconventionnellement à voir condamner A. à lui payer les montants suivants :

- indemnité compensatoire de préavis :	7.749,72 euros
- dommages et intérêts :	3.000,00 euros
- indemnité de procédure :	1.000,00 euros

Par jugement rendu contradictoirement en cause le 14 octobre 2019, le tribunal du travail a dit que la démission avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de l'employeur d'A. intervenue en date du 30 septembre 2016 n'est pas justifiée et il a rejeté la demande indemnitaire de la salariée.

Il a dit fondée la demande reconventionnelle de la société B.en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 7.749,72 € et a condamné A. à payer à la société B.le prédit montant.

La demande reconventionnelle de l'employeur en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral de même que celle d'A. basée sur l'article 240 du NCPC ont été rejetées. A. a été condamnée à payer à l'employeur une indemnité de procédure de 750 € et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 26 novembre 2019, A. a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 18 octobre 2010. Elle conclut, par réformation, à voir requalifier la démission avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de l'employeur en licenciement abusif et à voir condamner ce dernier à lui payer la somme de 11.400 € au titre d'indemnités en réparation du préjudice moral subi, avec les intérêts à partir du licenciement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle réclame encore, par réformation, une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance. Ce même montant est également réclamé pour l'instance d'appel.

L'employeur conclut aux termes d'un appel incident à voir condamner A., par réformation, à lui payer la somme de 3.000 €, au titre d'indemnité en réparation du préjudice moral par lui subi, ou tout autre montant même supérieur à arbitrer par la Cour. Il sollicite pour le surplus la confirmation du jugement entrepris et réclame une indemnité de procédure de 2.000 €. Suivant le dernier état de ses conclusions, l'intimée précise avoir réglé 6.435 € à son avocat et demande à voir prendre en compte ce montant dans le cadre de la détermination du quantum de l'indemnité de procédure à lui allouer sur base de l'article 240 du NCPC.

Discussion

A. se réfère à diverses attestations testimoniales afin de justifier qu'elle aurait été victime d'actes de harcèlement sexuel, voire de harcèlement moral, en date des 11 décembre 2015, du 15 au 17 avril 2016, le 18 juillet 2016, du 20 au 29 juillet 2016, début septembre et notamment du 5 au 7 septembre 2016. Elle admet ne pas avoir informé l'employeur des faits commis par D., lequel serait à qualifier d'employeur en l'espèce. Elle se réfère en outre à un courrier de l'employeur du 13 octobre 2016, aux termes duquel celui-ci aurait reconnu avoir eu connaissance des faits litigieux et aurait également admis qu'ils étaient à qualifier d'actes de harcèlement sexuel. Elle se prévaut en outre de diverses attestations testimoniales afin d'établir les actes de harcèlement moral allégués. Elle fait partant grief au tribunal d'avoir retenu que la démission du 30 septembre 2016 était abusive.

I) Quant aux actes de harcèlement sexuel

Arguant que la relation de travail entre la société B. et A. n'aurait débuté que le 1^{er} janvier 2016, l'employeur argumente que la salariée n'aurait pas pu invoquer un fait du 11 décembre 2015 qui se serait produit avant le début de la relation de travail entre les parties. La salariée serait en tout état de cause forclosée à invoquer ce fait de même que celui qui se serait produit entre le 15 et le 17 avril 2016. Tous ces faits se situeraient en dehors du délai légal d'un mois prévu par l'article L.124-10 (6) du Code du travail.

Pour soutenir sa thèse, l'intimé B. se réfère à un arrêt de la Cour d'appel du 9 mars 2006 (n° de rôle 28379).

Par ailleurs, aucun lien n'existerait entre ces faits et les autres faits allégués.

L'employeur conteste les reproches formulés à son égard. L'action engagée à son encontre aurait pour seul objectif de déstabiliser la société B. par le biais d'accusations portées à l'égard de son administrateur délégué D.. L'employeur fait valoir que la salariée avait été engagée suivant contrat de travail du 1^{er} octobre 2010 par la société à responsabilité limitée FGS, dont l'actionnaire majoritaire était Gianluca A., le frère d'A.. Suite à la cession par Gianluca A. de ses parts sociales détenues dans la société FGS à la société B. et à la fusion de ces deux sociétés, des tensions seraient nées entre Gianluca A. et la société B. et un litige serait actuellement pendant entre ces parties devant la Cour d'appel, en rapport notamment avec des actes de concurrence déloyale de la part de Gianluca A. et de l'ancien administrateur de la société B., actes auxquels Angelo A. aurait participé activement. La démission d'A. s'inscrirait dans ce contexte.

Abstraction faite qu'il n'y aurait eu ni harcèlement sexuel, ni harcèlement moral au préjudice d'A., l'employeur fait valoir qu'il aurait ignoré les faits litigieux qui n'auraient jamais été portés à sa connaissance. Les attestations testimoniales établies par Valérie Ferrari et Sonia Thiberville seraient énervées par celles versées par la société B..

Appréciation de la Cour

L'article L. 245-2 du Code du travail définit le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail comme « *tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, lorsqu'une des conditions suivantes est remplie:*

1 . le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet;

2 . le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un salarié, d'un client ou d'un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi;

3. un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le comportement visé peut être physique, verbal ou non verbal et l'élément intentionnel du comportement est présumé ».

L'article L. 245-4 du même code dispose :

« (1) L'employeur et le salarié doivent s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, de même que tout client ou fournisseur de l'entreprise.

(2) Par ailleurs, l'employeur est obligé de veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont il a connaissance cesse immédiatement. En aucun cas, les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ne peuvent être prises au détriment de la victime du harcèlement.

(3) L'employeur est encore tenu de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la protection de la dignité de toute personne à l'occasion des relations de travail. Ces mesures doivent comprendre des mesures d'information ».

Aux termes de l'article L.245- 7 du Code du travail, *« le salarié victime d'un acte de harcèlement sexuel peut refuser de poursuivre l'exécution du contrat de travail et résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l'employeur dont la faute, appréciée par référence à l'article L.245-4, a occasionné la résiliation immédiate ».*

L'article L.124-10 (6) du Code du travail est rédigé dans les termes suivants :

« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Dans le cas où il y a lieu à application de la procédure prévue à l'article L.124-2, celle-ci doit être entamée dans le délai fixé à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe ».

Le principe ou l'exigence du délai d'invocation d'un mois pour la faute justifiant un licenciement sans préavis tel qu'il est précisé dans l'alinéa 1^{er} de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, signifie qu'un salarié ne peut pas fonder une démission avec effet immédiat sur des faits dont il a pris connaissance il y a plus d'un mois.

Suivant arrêt du 28 avril 2016 (n° 3635), la Cour de cassation a retenu en substance « *que la victime d'un harcèlement sexuel doit non seulement invoquer à l'appui de sa demande en dommages-intérêts des faits de nature à justifier sa démission pour faute grave de l'employeur, mais encore établir le fait d'avoir porté ceux-ci à la connaissance de ce dernier avec une précision suffisante pour lui permettre de prendre immédiatement les mesures appropriées pour les faire cesser, ainsi que l'omission de l'employeur de ce faire dans le mois précédant sa démission sans préavis, conformément à l'article 27 (6) de la loi sur le contrat de travail (actuel article L. 124-10 (6) du Code du travail) (...)* ».

Il se dégage de cet arrêt que le salarié qui se dit victime d'actes de harcèlement sexuel et qui décide de démissionner pour cette raison, doit justifier avoir porté ceux-ci à la connaissance de son employeur. Il en est de même pour le salarié qui se dit victime d'actes de harcèlement moral.

Aussi, indépendamment de la question de savoir si la victime peut encore invoquer des faits qui datent de décembre 2015 et d'avril 2016 à l'appui d'une démission du 30 septembre 2016, voire si les prétendus faits de harcèlement sexuel reprochés à D. remontant à décembre 2015 et avril 2016 ont effectivement été commis par ce dernier, la Cour doit au préalable se prononcer sur la question de savoir si ce salarié a effectivement porté ces faits à la connaissance de son employeur.

A. reproche à la société B., d'avoir commis des fautes, consistant d'une part en des faits de harcèlement sexuel commis par l'employeur lui-même, en la personne de D., et d'autre part, par des faits dont l'auteur serait un autre salarié de la société.

La faute grave de l'employeur s'apprécie par référence à l'article L.245-4 du Code du travail. Les obligations de l'employeur sont de trois ordres : il doit s'abstenir de tout harcèlement sexuel, il doit faire cesser immédiatement tout harcèlement dont il a connaissance et il doit prendre des mesures de prévention.

Contrairement à l'argumentation d'A., si D. est administrateur délégué au sein de la société intimée, l'employeur de la salariée est la société B..

Il en résulte que la salariée ne peut pas reprocher à l'employeur d'avoir contrevenu à l'obligation prévue à l'article L.245-4(1) du Code du travail.

La faute de l'employeur doit en conséquence être appréciée par référence à l'article L.245- 4 (2) et (3) du Code du travail. Dans cette hypothèse, la faute de l'employeur consiste en l'omission de sa part d'avoir pris des mesures de protection suffisantes vis-à-vis de la victime, voire des sanctions vis-à-vis de l'auteur, afin de cesser le harcèlement, ou bien de ne pas avoir pris des mesures de prévention suffisamment efficaces.

La victime doit partant rapporter la preuve qu'elle avait informé l'employeur dans le mois de sa démission du comportement inadmissible de l'auteur des faits allégués de harcèlement sexuel et que l'employeur n'a pas pris immédiatement, dès qu'il en avait connaissance, des mesures pour faire cesser ce harcèlement sexuel à son égard (Cour d'appel 9 mars 2006, n° 28379).

Il appartient en conséquence à A. d'établir non seulement la matérialité des faits susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel, mais encore de leur dénonciation à l'employeur avec une précision suffisante pour lui permettre de prendre immédiatement les mesures appropriées pour les faire cesser (Cour d'appel, 1^{er} juillet 2020, Cal-2020-00781).

Cette exigence résulte du libellé de l'article L.245-4(2) et (3), étant donné qu'afin que l'employeur puisse prendre les mesures utiles afin de faire cesser le harcèlement de manière immédiate, il faut qu'il en soit informé avec la précision suffisante pour pouvoir mettre en place les dispositions adéquates. Or en l'espèce, A. admet ne pas avoir dénoncé à son employeur les actes de harcèlement sexuel qu'elle reproche à D.. Il importe de rappeler que contrairement à l'argumentation de l'appelante, ce dernier n'était pas l'employeur d'A., de sorte que la salariée était tenue, en application de l'article L.245-4 (2) de dénoncer les faits à son employeur, la société B..

Cette preuve ne résulte ni des attestations testimoniales versées aux débats par la salariée, ni du courrier du 13 octobre 2016 que l'employeur avait adressé à sa salariée après avoir réceptionné la lettre de démission, l'employeur déclarant au contraire que les allégations mentionnées par la salariée dans la lettre de démission n'auraient jamais été communiquées « à la direction ». Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, l'indication dans ledit courrier que la salariée aurait « *toujours participé avec amusement aux allégations avancées sans jamais avoir objecté ou fait part de votre désapprobation à la direction* » ne vaut pas reconnaissance d'actes de harcèlement sexuel, voire moral mais contestation de l'existence de tels actes.

A. n'ayant pas établi avoir, dans le mois de sa démission, porté à la connaissance de la société B., des faits précis de harcèlement sexuel qu'elle reproche à D., sa démission n'est pas justifiée pour autant qu'elle est basée sur ces faits.

Concernant les actes de harcèlement sexuel reprochés à C., qui auraient été perpétrés par celui-ci en juillet et en septembre 2016, la salariée se réfère à diverses attestations de témoins qui décrivent un comportement déplacé de la part de ce salarié à l'égard de ses collègues de travail féminines. Ce salarié serait en effet connu pour « mettre l'ambiance par ses blagues ». L'appelante ajoute que la preuve de l'attouchement sexuel sur sa personne du mois de septembre 2016 par le salarié C. résulterait à suffisance de la déposition du témoin Y.

Indépendamment de la question de savoir si la salariée a effectivement été victime d'actes de harcèlement sexuel de la part du salarié C., elle doit justifier qu'elle a dénoncé des faits précis à son employeur. En raison, d'une part, de la nature essentiellement subjective des sentiments éprouvés de la personne visée, et, d'autre part, du fait que pour pouvoir agir utilement, l'employeur doit connaître les faits précis reprochés à l'auteur du comportement à connotation sexuelle non désiré, les allégations de l'appelante consistant à dire qu'il aurait été de notoriété publique qu'C. affichait souvent un comportement déplacé à l'égard de ses collègues de travail féminines sont dépourvues de pertinence (en ce sens Cour de cassation, 28 avril 2016, n° 45/16, n° 3535). Le fait que ce même salarié ait le cas échéant commis des actes de harcèlement sexuel sur la personne des témoins Valérie Ferrari et Sonia Thiberville, est également sans intérêt pour l'issue du présent litige.

Il convient ensuite de relever que si l'appelante reproche certes au tribunal de ne pas avoir fait droit à son offre de preuve, ni l'acte d'appel, ni les conclusions d'appel ne contiennent une offre de preuve en bonne et due forme. Pour être complet, « *l'offre de preuve du 23 septembre 2019* », qu'A. a versé en première instance, et qu'elle dépose à la Cour en tant que pièce n° 10, est à rejeter pour défaut de pertinence pour les mêmes motifs que ceux développés ci-avant.

Au regard des considérations qui précèdent, il devient oiseux d'examiner si la salariée peut encore se prévaloir de faits qui remontent à décembre 2015, et avril 2016.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris, quoique partiellement pour d'autres motifs, en ce que le tribunal du travail a rejeté la demande indemnitaire d'A. pour autant qu'elle se rapporte à des actes de harcèlement sexuel.

II) Quant au harcèlement moral

A. reproche au tribunal de ne pas avoir retenu qu'elle avait été victime le 18 juillet 2016 d'actes de harcèlement moral perpétrés par C., salarié au sein de la société B.. Elle soutient qu'à cette date, elle aurait fait une chute

dans les escaliers de la société et subi une entorse au niveau de la cheville. Lorsqu'elle se serait dirigée vers la voiture, tant l'administrateur de la société que d'autres salariés l'auraient suivie en riant et se seraient moqués d'elle. Un collègue de travail lui aurait rapporté par après qu'C. aurait continué à se moquer d'elle.

Le tribunal avait rejeté le reproche, motif pris que le fait décrit par A. n'était qu'un comportement isolé entrant dans la catégorie des blagues entre collègues de travail qui ne saurait être qualifié d'acte de harcèlement moral. Il a ajouté qu'en tout état de cause, la salariée n'a pas établi avoir dénoncé le fait à son employeur.

L'appelante fait valoir que le comportement du salarié C. serait à qualifier de « moquerie répétée » et devrait en conséquence être qualifié d'acte de harcèlement moral.

L'employeur soutient qu'il s'agirait d'un fait unique et isolé qui n'aurait jamais été dénoncé à l'employeur, de sorte que la salariée ne pourrait l'invoquer à l'appui d'une démission.

L'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résultant de l'article 1134 du Code civil constitue la base légale de l'action en dommages-intérêts du salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral. Cet engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales oblige l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son équipe (Cour d'appel, 17 mai 2017, n°43317 du rôle). Le harcèlement moral dans une entreprise apparaît donc comme une conduite fautive répétée dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du contrat de travail de la personne qui en est victime. Pour qu'un comportement soit qualifié de harcèlement moral, les faits doivent avoir été, par leur nature, répétition et conséquences, constitutifs d'un abus. Pour qu'il y ait faute dans le chef de l'employeur, il faut également que celui-ci ait été informé par la prétendue victime de prétendus actes de harcèlement moral et qu'il ait délibérément omis d'intervenir pour faire cesser ces actes.

Face aux contestations de l'employeur, il appartient à la salariée, en l'occurrence à A., se prétendant victime d'actes de harcèlement moral de rapporter la preuve d'une non-exécution de bonne foi du contrat de travail, d'un préjudice et d'un lien causal entre la prétendue faute de l'employeur et le préjudice.

Il s'ensuit qu'avant de rechercher si l'employeur a fautivement omis d'intervenir, il appartient à A. de rapporter la preuve qu'elle a informé

l'employeur des prétendus faits constitutifs, selon elle, d'actes de harcèlement moral.

Force est toutefois de constater que cette preuve laisse d'être établie. Dans ces conditions, la demande d'A. a été rejetée à bon droit par le tribunal.

III) Quant aux demandes de l'employeur

A) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

Aux termes de l'article L. 124-6 du Code du travail, « *la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir* ».

Au regard de l'ancienneté de service d'A. au sein de la société B., le tribunal a fait droit à la demande de l'employeur et a condamné la salariée à lui payer en application des articles L.124-4, alinéa 2 et 124-3 (2), une indemnité compensatoire de préavis de 7.749,72 €, équivalente à deux mois de salaire.

A. critique le tribunal de ne pas avoir retenu qu'aux termes de son courrier du 13 octobre 2016, l'employeur l'aurait dispensée de l'exercice de ses fonctions et partant du préavis, de sorte qu'il ne saurait prétendre à l'allocation d'une indemnité compensatoire de préavis. Il aurait encore été de pratique courante que les salariés licenciés ne prestent jamais leur préavis.

L'employeur conteste toute renonciation dans son chef, de même que l'existence de la pratique précitée.

Abstraction faite qu'A. n'a pas été licenciée par son employeur, l'existence de la pratique alléguée n'est pas établie.

Concernant le moyen tiré de la renonciation par l'employeur à réclamer l'indemnité compensatoire de préavis, il est vrai que dans son courrier du 13 octobre 2016, l'employeur fait interdiction à la salariée « *de s'engager pour les sociétés clientes* » de la société B.« *pour lesquelles elle avait un mandat* » et il lui est également demandé de « *restituer sans délais, les clés des armoires compliances, iPhone, clés et badges de la société ainsi que tout autre matériel appartenant à B.* ».

Une éventuelle dispense de travail pendant une période de préavis par l'employeur ne se conçoit que dans le cas où le salarié résilie son contrat

avec préavis, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, A. ayant démissionné avec effet immédiat. Il s'y ajoute en tout état de cause que la renonciation à un droit ne se présume pas et doit résulter d'actes manifestant sans équivoque l'intention réelle de l'employeur de renoncer aux droits qui lui sont reconnus par le Code du travail.

Suite à la démission d'un salarié avec effet immédiat, l'employeur est en droit de réclamer la restitution d'objets appartenant à la société et d'interdire à son salarié de continuer à exercer des mandats qu'il détenait pour le compte de l'employeur. Cette réaction de sa part à la démission avec effet immédiat de sa salariée ne vaut cependant pas renonciation dans le chef de l'employeur à réclamer à son salarié, l'indemnité compensatoire de préavis qui lui est due en application de l'article L.124-6 du Code du travail.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer de ce chef, quoique pour d'autres motifs.

B) Quant au préjudice moral

L'employeur conclut aux termes d'un appel incident à se voir allouer la somme de 3.000 €. Il fait grief au tribunal de ne pas avoir retenu qu'A. aurait voulu nuire à la société et perturber l'organisation de l'entreprise. Cette affirmation de l'employeur ne résulte toutefois d'aucun élément probant du dossier et reste par conséquent à l'état de pure allégation. S'y ajoute que l'appelante sur incident reste également en défaut de rapporter la preuve d'un préjudice.

La Cour approuve par conséquent le tribunal d'avoir rejeté la demande de la société B. en allocation d'une indemnité pour préjudice moral subi.

IV) Quant aux indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, c'est à juste titre que le tribunal du travail a alloué à la société B. une indemnité de procédure de 750 € et rejeté celle d'A..

Au vu du sort réservé à son appel, la demande d'A. en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Celle de la société B. est à rejeter, étant donné qu'elle n'a pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC.

Au vu des considérations qui précèdent, tant l'appel principal que l'appel incident sont à rejeter.

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 non fondés,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure,

condamne A. aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Florence Holz, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.