

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°1/23 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du cinq janvier deux mille vingt-trois

Numéro CAL-2020-00762 du rôle

Composition:

Marianne EICHER, premier conseiller, président,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Anne MOROCUTTI, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE1.) d'(...) du 16 juillet 2020,

comparant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant à (...),

et :

PERSONNE1.), demeurant à B-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit HUISSIER DE JUSTICE1.),

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

LA COUR D'APPEL:

PERSONNE1.) a été aux services de la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après « SOCIETE1. ») à partir du 1^{er} janvier 2016 suivant contrat de travail à durée indéterminée.

Par courrier recommandé du 27 décembre 2018, PERSONNE1.) a été licencié pour faute grave.

Par requête du 10 janvier 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Diekirch pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 27 décembre 2018 à son égard, et pour voir condamner SOCIETE1.) à lui payer certains montants, tels que précisés à l'audience, à savoir : 5.596,10 euros à titre d'indemnité de préavis de deux mois, 3.311,79 euros à titre de dommage matériel, 10.000 euros à titre de dommage moral, 2.281,35 euros à titre d'arriérés de salaire ainsi que 4.317,04 euros pour les salaires de janvier, février et juillet 2018 et une indemnité compensatoire pour congés non pris, outre les intérêts. Il a encore demandé à se voir allouer une indemnité de procédure de 2.000 euros et à voir condamner SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

SOCIETE1.) a contesté tout dommage matériel dans le chef de PERSONNE1.), à défaut pour ce dernier de se livrer activement à la recherche d'un nouvel emploi. Elle a soulevé la prescription triennale concernant la demande en paiement d'arriérés de salaire et a fait valoir que la retenue sur salaire du mois de décembre 2018 aurait été justifiée.

Par jugement du 5 juin 2020, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement intervenu en date du 27 décembre 2018 à l'égard de PERSONNE1.) et fondées les demandes de ce dernier du chef d'indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 2.556,95 euros, de préjudice moral pour le montant de 2.000 euros et non fondée sa demande du chef de préjudice matériel. SOCIETE1.) a été condamnée à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.556,95 euros (2.556,95 + 2.000), avec les intérêts légaux à partir du 10 janvier 2020, date de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le tribunal du travail a en outre déclaré prescrite la demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période antérieure au 10 janvier 2017, a condamné SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) au titre d'arriérés de salaire la somme de 6.513,65 euros (1.763,51 + 1.898,72

+ 2.274,65 + 576,77) et le montant de 500 euros au titre de l'indemnité de procédure.

Par acte d'huissier de justice du 16 juillet 2020, SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 5 juin 2020, lui notifié en date du 10 juin 2020.

A l'audience des plaidoiries, les mandataires des parties se sont présentés et ont marqué leur accord à ce que le magistrat de la mise en état tienne seule l'audience pour entendre les plaidoiries conformément à l'article 227 du Nouveau Code de procédure civile, et ils se sont référés aux écrits échangés entre parties.

Le magistrat de la mise en état a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

SOCIETE1.) demande, par réformation, à voir déclarer justifié le licenciement avec effet immédiat intervenu le 27 décembre 2018 à l'encontre de PERSONNE1.) et à la décharger de toutes condamnations en indemnisation intervenues en première instance y relatif (arriérés de salaire, indemnité compensatoire de préavis, dommage moral, indemnité de procédure). Elle conteste redevoir des arriérés de salaire à son ancien salarié, expliquant que la baisse de sa rémunération nette aurait été liée à un changement de classe d'impôt suite au divorce du salarié. Elle conteste encore toute absence d'adaptation indiciaire et elle soutient que le salaire du mois de juillet 2018 aurait été réglé. Ce serait partant à tort que le tribunal du travail a retenu l'existence d'arriérés de salaire à hauteur de 6.513,65 euros. Elle conclut en outre à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

PERSONNE1.) forme appel incident et demande à voir faire droit, par réformation, à l'intégralité de sa demande au titre de l'indemnité de préavis et au titre d'une indemnité pour préjudice matériel. Il explique que la demande en paiement d'arriérés de salaire à hauteur de 2.281,35 euros n'est pas formulée au titre d'un défaut d'indexation de salaire, mais au titre « *de la différence entre le salaire net initialement convenu et le salaire net finalement payé par l'employeur en 2017 et 2018 avec les montants des indexations échues* ». Il conclut à la confirmation du jugement entrepris pour le surplus et demande finalement à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour :

Le tribunal du travail n'est critiqué ni en ce qu'il a rejeté le moyen de l'employeur tiré de la forclusion du salarié à agir en justice, ni en ce qu'il a retenu que le reproche intitulé « abus de biens sociaux et abus

de confiance » répond aux critères de précision édictés par la loi et la jurisprudence.

A) quant au licenciement :

SOCIETE1.) fait grief au tribunal d'avoir retenu qu'elle n'a pas établi la réalité du motif invoqué et d'avoir déclaré abusif le licenciement litigieux

Elle expose que PERSONNE1.) aurait été à ses services depuis le 1^{er} janvier 2016 et qu'elle l'aurait mis au service de la société SOCIETE2.) en tant qu'administrateur délégué. Dans le cadre de ces fonctions, le salarié aurait commandé deux palettes de pellets pour chauffage au nom et pour compte de la société SOCIETE2.) et il aurait donné l'ordre de les livrer à son domicile privé, ce qui aurait été fait le 3 décembre 2018 par la société SOCIETE3.). Suite à la livraison, la facture y relative aurait été acquittée par la société SOCIETE2.) en date du 7 décembre 2018, mais les pellets n'auraient pas été restitués par PERSONNE1.). Ayant conservé les pellets à son domicile privé malgré leur paiement par la société SOCIETE2.), son licenciement pour faute grave serait justifié.

Suite à la révocation de l'ordonnance de clôture afin de permettre aux parties d'éclairer la Cour en ce que l'employeur invoque des faits constitutifs, le cas échéant, d'abus de biens sociaux et d'abus de confiance envers la société SOCIETE2.), l'employeur précise qu'il s'agissait d'une mise à disposition de personnel entre sociétés du même groupe et que PERSONNE1.) devait, pour compte de SOCIETE1.), gérer la société SOCIETE2.).

Sans contester cette mise à disposition, mais uniquement la faute lui reprochée, PERSONNE1.) conclut « *qu'il faut d'ailleurs noter que la société SOCIETE2.) qui serait juridiquement la seule personne qui pourrait reprocher à Monsieur PERSONNE1.) de telles infractions, n'a jamais soulevé qu'il aurait commis ces infractions – et pour cause* ».

PERSONNE1.) ne contestant pas autrement la qualité de SOCIETE1.) à invoquer la faute lui reprochée, la Cour retient que c'est l'employeur, soit SOCIETE1.), à qui incombait la définition et l'organisation des tâches à accomplir par PERSONNE1.) en tant qu'administrateur-délégué de la société SOCIETE2.). Il appartient à SOCIETE1.) d'invoquer d'éventuelles fautes commises par PERSONNE1.) dans l'exécution de ses fonctions en tant qu'administrateur-délégué de la société SOCIETE2.), la question d'une qualification pénale éventuelle de ce fait ne portant pas à conséquence.

En ce qui concerne la réalité et la gravité du reproche invoqué à la base du licenciement avec effet immédiat, c'est à bon droit que le

tribunal du travail a rappelé que constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'il compromet définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié et qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve du comportement du salarié qui, selon lui, rend impossible la continuation des relations contractuelles.

Le tribunal du travail a retenu que l'employeur reste en défaut d'établir le motif invoqué à l'appui du congédiement, étant donné que l'employeur avait soutenu que les pellets n'auraient pas été livrés, mais que les pièces soumises au tribunal démontraient le contraire. Il a estimé que si les pellets avaient été livrés au domicile privé de PERSONNE1.) au lieu d'être livrés à la société SOCIETE2.), il aurait appartenu à l'employeur de s'adresser directement au fournisseur.

Il y a lieu de rappeler que le motif de licenciement est libellé comme suit: « *abus de biens sociaux et abus de confiance : en date du 03/12/2008 vous avez fait livrer 2 palettes de pellets à votre domicile privé et les avez fait facturer à la SA SOCIETE2.), pour laquelle vous avez été nommé au poste d'Administrateur Délégué* ».

Suivant le dernier état de ses conclusions, l'employeur admet qu'il ne s'agissait que d'une seule palette de pellets représentant 65 sacs à 15 kg. Il soutient que ces pellets n'ont jamais été restitués par l'intimé à la société SOCIETE2.).

Il convient de relever à cet égard que ce n'est pas la quantité des objets non restitués qui est déterminante pour la solution du litige, mais le fait en soi de nature à provoquer la perte de confiance de l'employeur (en ce sens : Cour d'appel 28 avril 2016, n°42012 ayant retenu l'existence d'une faute grave dans le chef d'une salariée restée en défaut de pouvoir expliquer une différence de caisse de 59 euros ; Cour d'appel 12 mars 2015, n°40822 ayant retenu l'existence d'une faute grave dans le chef d'un salarié d'une boucherie ayant emporté de la viande pour 280 euros).

PERSONNE1.) affirme que les 65 sacs de 15 kg de pellets pour un montant de 258,33 euros auraient été restitués par lui à la société SOCIETE2.). Il fait valoir qu'il aurait, avec sa voiture privée, en faisant plusieurs allers et retours entre son domicile privé et le bureau de la société SOCIETE2.), « *entre le moment de la livraison et le 27 décembre 2018* », acheminé les 65 sacs de pellets vers la cave de la société SOCIETE2.) « *dans les jours suivants leur livraison* », et qu'il résulterait des photographies produites en cause que les pellets se seraient trouvés « *en temps utile* » à la cave du bureau de la société SOCIETE2.), soit au plus tard le jour de son licenciement.

En ce qui concerne la livraison des palettes de pellets pour chauffage, il résulte d'un courriel du 29 novembre 2018 que l'épouse de PERSONNE1.) a commandé auprès de la société SOCIETE3.) deux palettes à livrer au domicile privé de PERSONNE1.) à LIEU1.) et une troisième palette de pellets à livrer au bureau de société SOCIETE2.) à LIEU2.). Il résulte encore dudit courriel que lors de la commande, il a été précisé de « *faire une facture au nom des SOCIETE2.) pour cette dernière* ».

Suivant facture n°1267 du 3 décembre 2018, la société SOCIETE3.) a facturé à la société SOCIETE2.) 65 x 15 kg de pellets pour un prix total de 258,33 euros.

Suivant facture n°1268 du même jour, la société SOCIETE3.) a facturé à PERSONNE1.) deux palettes de pellets pour un montant de 516,67 euros. Suivant un cliché « homebanking », la facture n°1268 a été réglée en date du 14 décembre 2018.

Suivant courriel de PERSONNE2.) de la société SOCIETE3.) du 21 décembre 2018, la troisième palette de pellets a été livrée, à la demande de PERSONNE1.), au domicile privé de ce dernier à LIEU1.), le salarié ayant informé la société SOCIETE3.) « *qu'il se chargerait lui-même de les amener au bureau à LIEU2.)* ».

A défaut d'éléments contraires, la Cour en retient qu'il est établi que la troisième palette de pellets destinée à la société SOCIETE2.) a été livrée, à la demande de PERSONNE1.), à son domicile privé à LIEU1.).

En ce qui concerne la restitution des 65 sacs à raison de 15 kg de pellets par sac, la Cour constate que sur les photographies produites en cause par le salarié figurent des sacs de pellets, sans qu'il soit possible de localiser ni l'endroit où lesdits sacs sont entreposés, ni la quantité des sacs entreposés.

Au-dessus des sacs se trouve posé un journal. PERSONNE1.) déclare l'y avoir posé pour établir d'avoir restitué les pellets « *en temps utile* ». Il verse encore en cause une photographie supplémentaire représentant un agrandissement du journal qui, selon lui, figure sur les autres photographies « *montrant les pellets à la cave des locaux de SOCIETE2.)* ».

Il résulte de cette photographie agrandie que la date de parution dudit journal était le 8 janvier 2019.

PERSONNE1.) explique à ce sujet que le jour de son licenciement, l'employeur a changé les clefs des bureaux de la société SOCIETE2.), de sorte qu'il n'y aurait plus eu accès. Ayant dès lors contacté un autre

salarié de SOCIETE1.) pour vérifier avec lui que le reproche invoqué dans la lettre de licenciement était inexact et que les pellets se trouvaient bien dans la cave de la société SOCIETE2.), il n'aurait pas eu de réponse positive. Il se serait ensuite déplacé sur les lieux en date du 8 janvier 2019 et aurait contacté un autre locataire de l'immeuble (PERSONNE3.) dans lequel la société SOCIETE2.) a ses bureaux pour procéder à ladite vérification.

Outre le fait que l'attestation testimoniale dressée par PERSONNE3.) est imprécise quant à la date à laquelle le témoin déclare avoir fait les constatations y relatées, il y a lieu de constater que les éléments de preuve soumis par le salarié ne sont pas susceptibles d'établir qu'au moment du licenciement avec effet immédiat, soit le 27 décembre 2018, les 65 sacs à raison de 15 kg de pellets par sac destinés à la société SOCIETE2.), mais livrés au domicile privé de PERSONNE1.), se seraient trouvés dans la cave de la société SOCIETE2.).

L'intimé n'ayant pas rapporté en preuve des éléments pertinents pouvant admettre la véracité de ses explications et son comportement étant de nature à éveiller légitimement des soupçons du détournement des 65 sacs de pellets au détriment de l'employeur, le fait reproché, nonobstant l'absence d'une condamnation au pénal, constitue un motif suffisamment grave pour ébranler la relation de confiance de l'employeur en son salarié et pour justifier la résiliation du contrat de travail.

En conséquence, et par réformation du jugement entrepris, il y a lieu de retenir que l'employeur a rapporté la réalité et la gravité du reproche invoqué à l'appui du licenciement avec effet immédiat.

Les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) pour licenciement abusif ne sont dès lors pas fondées et il y a lieu de décharger SOCIETE1.) de la condamnation à payer à PERSONNE1.) une indemnité compensatoire de préavis de 2.556,95 euros et une indemnité de 2.000 euros pour dommage moral.

L'appel incident de PERSONNE1.) en ce que le tribunal du travail n'a pas fait intégralement droit à sa demande au titre de l'indemnité de préavis et en ce qu'il l'a débouté de sa demande en indemnisation pour préjudice matériel est non fondé.

B) quant aux salaires :

a) quant aux retenues sur salaire du mois de décembre 2018 :

L'employeur a retenu une somme de 556,77 euros sur le salaire de PERSONNE1.) du mois de décembre 2018.

Le salarié a contesté la légalité des retenues opérées.

Le tribunal du travail a retenu que les retenues (250 euros pour endommagement du véhicule de service, 225 euros pour frais de carburant et frais de procédure et 98,77 euros pour frais carburant) ne rentrent pas dans le champ d'application de l'article L.224-3 du Code du travail, de sorte que l'employeur a été condamné à rembourser le montant de 556,77 euros à PERSONNE1.).

SOCIETE1.) demande, par réformation, à voir déclarer légales et justifiées les retenues opérées.

Aux termes de l'article L.224-3 du Code du travail : *« Il ne peut être fait de retenue par l'employeur sur les salaires tels qu'ils sont déterminés au dernier alinéa de l'article précédent que*

1. du chef d'amendes encourues par le salarié en vertu de ce code, en vertu de la loi, en vertu de son statut ou en vertu du règlement d'ordre intérieur d'un établissement, régulièrement affiché ;

2. du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié ;

3. du chef de fournitures au salarié ;

a) d'outils ou d'instruments nécessaires au travail et de l'entretien de ceux-ci;

b) de matières ou de matériaux nécessaires au travail et dont les salariés ont la charge selon l'usage admis ou aux termes de leur engagement ;

4. du chef d'avances faites en argent.

Les retenues mentionnées ci-dessus ne se confondent ni avec la partie saisissable, ni avec la partie cessible. Celles énumérées sous 1,2 et 4 ne peuvent dépasser le dixième du salaire.

Les acomptes versés pour une période de travail révolue ou en cours, pour laquelle un décompte définitif n'a pas encore été établi, ne sont pas considérés comme avance au sens du point 4 ci-dessus ».

L'article L.121-9 du Code du travail stipule que *« L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave ».*

La jurisprudence retient qu'en application des articles L.224-3 et L.121-9 du Code du travail, l'employeur est en droit, dans les limites légales d'opérer des retenues sur salaire, à condition pour l'employeur d'établir que les dégâts lui ont été causés par des actes volontaires ou

la négligence grave du salarié (Cour d'appel 25 mars 2010, n°34535 ; Cour d'appel 6 décembre 2012, n°37427).

C'est par une correcte appréciation des éléments lui soumis, et à laquelle la Cour se rallie, que le tribunal du travail a retenu que l'employeur reste en défaut d'établir une faute grave et intentionnelle imputable au salarié en ce qui concerne la retenue sur salaire de 250 euros pour endommagement de la voiture de fonction. En effet, les photographies versées par l'employeur montrent un véhicule avec une portière grandement ouverte laissant pénétrer la neige à l'intérieur de l'habitacle, mais elles ne sont pas de nature à établir une faute à charge de PERSONNE1.).

C'est encore par une correcte appréciation des éléments lui soumis, et à laquelle la Cour se rallie également, que le tribunal du travail a retenu que l'employeur reste en défaut d'établir une faute grave et intentionnelle imputable au salarié en ce qui concerne la retenue sur salaire de 225 euros pour grivèlerie en date du 1^{er} octobre 2018.

L'employeur reste en effet en défaut de justifier le préjudice invoqué à hauteur de 100 euros. Suivant un courrier du 7 novembre 2018 de la police de Bastogne, le gérant de la station d'essence à LIEU2.) se serait plaint concernant une prise de carburant d'une valeur de 100 euros par le chauffeur de la voiture immatriculée (L) NUMERO1.). Aucune plainte officielle n'aurait toutefois été déposée. Il résulte d'une déclaration dressée par le gérant de la station d'essence à LIEU2.) que le chauffeur de la voiture immatriculée (L) NUMERO1.) est parti sans « entrer dans le shop », après avoir pris du carburant pour 100 euros en date du 1^{er} octobre 2018 à 12 heures 14 minutes. Il résulte toutefois d'un bulletin émis par le système de sécurité de cette station d'essence qu'à 12 heures 19 minutes le 1^{er} octobre 2018, une personne a pris du carburant pour 50 euros, auquel s'ajouterait un montant de 35 euros à titre de « frais administratifs ». L'employeur reste encore en défaut de justifier avoir dû exposer un montant de 125 euros à titre de frais de procédure.

Par un courriel du 15 novembre 2018, adressé par PERSONNE1.) aussi bien à la personne en charge de l'affaire auprès de la police de Bastogne qu'au gérant de la station d'essence de LIEU2.), le salarié a essayé de clarifier la situation, soutenant prendre régulièrement du carburant à cette station et d'introduire toujours la carte du réseau ORGANISATION1.) mise à sa disposition par son employeur afin de régler le prix du carburant, et leur demandant de vérifier s'il n'y a pas eu une erreur de manipulation ou de connexion ORGANISATION2.).

Dans ces circonstances, ni le quantum exact du carburant impayé, ni l'existence d'une faute grave et intentionnelle ne se trouvent établis à charge de PERSONNE1.).

La Cour constate que le tribunal n'a pas autrement analysé la retenue d'un montant de 98,77 euros en raison de l'utilisation de la carte carburant par PERSONNE1.) en date du 29 décembre 2018, soit après son licenciement, ayant déclaré injustifié l'intégralité du montant retenu de 556,77 euros.

PERSONNE1.) affirme avoir fait le plein de carburant à cette date avant la restitution du véhicule, de sorte que l'employeur n'aurait subi aucun préjudice.

L'employeur restant en défaut d'établir son affirmation selon laquelle l'utilisation de la carte carburant en date du 29 janvier 2018 aurait été faite au seul profit du salarié et à son détriment, c'est à juste titre que le tribunal du travail a déclaré injustifié le montant intégral de la retenue de 556,77 euros opérée par SOCIETE1.) sur le salaire du mois de décembre 2018.

a) quant aux arriérés de salaire pour la période de 2017 à 2018 :

Suivant sa requête introductive d'instance, PERSONNE1.) avait réclamé un montant de 750 euros, augmenté en cours d'instance à 2.281,35 euros au titre d'« *arriérés de salaire (paiements inférieurs à 2.000 euros nets)* ».

Le tribunal du travail a condamné SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) un montant de 2.274,65 euros à titre « *d'adaptation indiciaire non payée* », en tenant compte de la prescription de la demande en paiement d'arriérés de salaire pour la période antérieure au 10 janvier 2017.

Les parties demandent à la Cour de constater que le tribunal du travail s'est trompé dans l'analyse de la demande lui soumise.

PERSONNE1.) fait valoir qu'il entendait réclamer « *la différence entre le salaire net initialement convenu et le salaire net finalement payé par l'employeur en 2017 et 2018 avec les montants des indexations échues* », soutenant qu'il s'est vu consentir oralement par la personne qui l'a engagé, à savoir Monsieur PERSONNE4.), un salaire net de 2.000 euros, mais que malgré plusieurs demandes, aucun contrat écrit ne lui aurait été fourni. Il fait valoir que sur base de cet accord, tout ajustement à faire par l'employeur, notamment en raison du fait que suite à son divorce il s'était retrouvé dans une autre classe d'impôts, aurait dû être répercuté sur le montant brut, le montant net devant toujours s'élever à 2.000 euros, indexé. Son salaire net aurait ainsi dû s'élever à partir du 1^{er} janvier 2017 à 2.050 euros net et à partir du 1^{er} août 2018 à 2.101,25 euros net.

SOCIETE1.) conteste l'accord entre parties selon lequel l'employeur se serait engagé à verser au salarié « *en toutes circonstances* » un montant net de 2.000 euros.

La Cour constate que PERSONNE1.) reste en défaut de produire en cause un élément tangible afin d'étayer l'existence d'un prétendu accord quant au montant mensuel net à régler par l'employeur, se bornant à verser l'ensemble des fiches de salaire de janvier 2017 à décembre 2018, pièces dépourvues de valeur probante quant à l'existence d'un tel accord.

Il y a partant lieu, par réformation, de retenir que la demande de PERSONNE1.) n'est pas fondée et de décharger SOCIETE1.) de la condamnation à lui payer la somme de 2.274,65 euros.

b) quant aux arriérés de salaire des mois de janvier et février 2017 :

SOCIETE1.) conclut à la réformation du jugement entrepris concernant les arriérés de salaire des mois de janvier et de février 2017, soutenant qu'aucun arriéré de salaire ne serait dû, sans fournir d'autres précisions à cet égard.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris, reconnaissant avoir reçu le paiement d'un montant de 1.641,52 euros en date du 9 mars 2017.

Le tribunal du travail a déclaré la demande prescrite en ce qui concerne les salaires antérieurs au 10 janvier 2017, soit de dix jours, respectivement pour un montant de 654,81 euros, et fondée pour la somme de 1.763,51 euros ($2 \times 2.029,92 - 1.641,52$), l'employeur ayant justifié d'un paiement de 1.641,52 euros en date du 9 mars 2017 pour les mois de janvier et de février 2017, mais étant resté en défaut de justifier le règlement du solde.

SOCIETE1.) restant toujours en défaut de justifier avoir procédé au paiement d'un montant de 1.763,51 euros à titre de solde des salaires des mois de janvier et de février 2017, le jugement entrepris est à confirmer sur ce point.

d) quant au salaire du mois de juillet 2018 :

Le tribunal du travail a condamné SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) un montant de 1.898,72 euros à titre de salaire du mois de juillet 2018, au motif que l'employeur reste en défaut de justifier du paiement de ce salaire.

SOCIETE1.) estime avoir fourni la preuve du règlement dudit montant. PERSONNE1.) aurait prélevé dans la « *caisse de la société* » un montant de 1.000 euros à titre d'acompte sur salaire et le solde de 898,72 euros lui aurait été réglé par virement. Elle se réfère à ses pièces 10 et 11.

PERSONNE1.) conteste que le paiement invoqué soit libératoire à son égard, étant donné qu'il s'agirait d'une part, d'un compte qu'il n'aurait jamais indiqué à son employeur, mais seulement à son employeur précédent, la société SOCIETE4.), et que d'autre part, il n'aurait plus accès à ce compte depuis son divorce en 2015, de sorte que le paiement ne serait pas intervenu entre ses mains.

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve qu'il s'est valablement acquitté de son obligation de payer au salarié sa juste rémunération.

Aux termes de l'article 1239 du Code civil, « *le paiement doit être fait au créancier ou à quelqu'un ayant pouvoir de lui, ou qui soit autorisé par la justice ou par la loi à recevoir de lui. Le paiement fait à celui qui n'aurait pas pouvoir de recevoir pour le créancier est valable si celui-ci le ratifie, ou s'il en a profité* ».

Il convient d'emblée de rejeter l'argumentation de l'employeur tiré du fait que le salaire du mois de juillet 2018 aurait fait l'objet d'une discussion et d'un échange de courrier et que la réponse de l'employeur du 9 novembre 2018 n'aurait pas été contestée par PERSONNE1.). Ce dernier ayant été licencié au mois de décembre 2018 et ayant introduit une action en justice pour contester le licenciement et réclamer par ailleurs des arriérés de salaire, dont celui du mois de juillet 2018, l'intimé a valablement et en temps utile protesté contre les affirmations de l'employeur d'avoir réglé le salaire du mois de juillet 2018.

La pièce 11 de l'employeur indiquant pour le 31 décembre 2018 un montant de 1000 euros en débit, suivi de la mention manuscrite qu'il s'agit d'un montant « prélevé par PERSONNE1.) dans la caisse » est dépourvue de force probante pour constituer un historique unilatéral dressé par l'employeur.

A défaut d'autres éléments de preuve, l'employeur reste en défaut d'établir que PERSONNE1.) ait reçu un montant de 1.000 euros à titre d'avance sur son salaire du mois de juillet 2018.

Il résulte de la pièce 10 de l'employeur que ce dernier a versé un montant de 898,72 euros à titre de « *Salaire 07/2018 – 1000 CAISSESOCIETE2.)* » sur le compte « *COMPTE BANCAIRE1.) /PERSONNE1.)* ». Il résulte des fiches de salaire des mois d'avril et

de mai 2015 que ce compte est un compte par lequel le précédent employeur de l'intimé, la société SOCIETE4.), a réglé le salaire à PERSONNE1.). Il résulte par contre de l'ensemble des fiches de salaires versées en cause par l'intimé que le compte par lequel SOCIETE1.) a réglé les salaires à PERSONNE1.) depuis son entrée en service, soit à partir du 1^{er} janvier 2016, et jusqu'au mois de décembre 2018, est le compte IBAN COMPTE BANCAIRE2.), BIC : (...). Il y a partant lieu de retenir que c'est ce dernier compte qui a été indiqué par l'intimé à son employeur pour percevoir le règlement de ses salaires.

Il résulte en outre à suffisance de droit des éléments du dossier que l'employeur avait connaissance du changement de la situation familiale de PERSONNE1.). Dès lors, et à défaut de justifier que le compte COMPTE BANCAIRE3.) libellé en 2015 au nom de PERSONNE1.) ait été encore toujours libellé à son nom suite à son divorce, il y a lieu de retenir que le paiement du salaire sur un compte autre que celui lui indiqué par le salarié n'est pas libératoire.

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail a retenu que l'employeur ne justifie pas du paiement du salaire du mois de juillet 2018.

C) Quant aux demandes accessoires :

SOCIETE1.) conclut à se voir décharger de la condamnation à payer une indemnité de procédure à PERSONNE1.) pour la première instance.

Le salarié ayant dû recourir à la justice pour avoir paiement de certains salaires, la demande de SOCIETE1.) est à rejeter.

Les demandes de SOCIETE1.) et de PERSONNE1.) tendant à se voir allouer une indemnité de procédure de 2.500 euros, respectivement de 1.500 euros, pour l'instance d'appel sont à rejeter, à défaut pour les parties de justifier l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, et notamment au vu du fait que la Cour confirme le jugement entrepris ayant condamné l'employeur à payer des arriérés de salaire à PERSONNE1.), il y a lieu de condamner SOCIETE1.) aux 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,

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal partiellement fondé,

réformant :

dit que le licenciement avec effet immédiat intervenu à l'égard de PERSONNE1.) en date du 27 décembre 2018 est justifié et partant régulier,

en conséquence, dit non fondées les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) pour licenciement abusif,

décharge la société anonyme SOCIETE1.) de la condamnation à payer à PERSONNE1.) une indemnité compensatoire de préavis de 2.556,95 euros et une indemnité de 2.000 euros pour dommage moral,

dit la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires au titre de « *la différence entre le salaire net initialement convenu et le salaire net finalement payé par l'employeur en 2017 et 2018 avec les montants des indexations échues* » non fondée,

décharge la société anonyme SOCIETE1.) de la condamnation à payer à PERSONNE1.) à ce titre la somme de 2.274,65 euros,

confirme le jugement déféré pour le surplus, pour autant qu'il a été entrepris,

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

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel et ordonne la distraction au profit de Maître AVOCAT2.) sur ses affirmations de droit.