

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°55/21 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-sept mai deux mille vingt-et-un

Numéro CAL-2019-00628 du rôle.

Composition:

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

Entre:

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

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg
du 28 mars 2019,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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

intimé aux fins du prédit acte CALVO,

comparant par Maître Agathe SEKROUN, avocat à la Cour, demeurant à
Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 21 février 2018, PERSONNE1.) (ci-après « le salarié ») a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après « l'employeur ») devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont il a fait l'objet en date du 17 novembre 2017 et pour entendre condamner l'employeur à lui payer le montant de 33.216 euros (réduit en première instance à la somme de 7.700,48 euros) à titre d'indemnisation du préjudice matériel, ainsi que les montants de 5.000 euros à titre d'indemnisation du préjudice moral, de 24.912 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 8.304 euros à titre d'indemnité de départ et de 1.200 euros à titre d'indemnité de procédure.

L'employeur a contesté la demande et demandé reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.500 euros

Par un jugement du 13 février 2019, le tribunal du travail a déclaré le licenciement en question abusif et a alloué au salarié les montants de 24.912 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 8.304 euros à titre d'indemnité de départ et de 1.000 euros au titre de son dommage moral, mais il a débouté le salarié de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel. Il a accordé au salarié une indemnité de procédure de 750 euros et rejeté la demande afférente de l'employeur.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a considéré que la lettre de licenciement, par laquelle l'employeur reproche au salarié d'avoir utilisé un programme informatique piraté dans le cadre de l'exécution de son travail avec l'ordinateur mis à sa disposition par l'entreprise, était suffisamment précise ; que le salarié reconnaît avoir utilisé à deux reprises au moins le logiciel litigieux MEDIA1.) ; qu'il était conscient de commettre un acte illégal en utilisant le logiciel sans disposer d'une licence d'utilisation, c'est-à-dire au mépris des règles du droit de la propriété intellectuelle ; que même à admettre qu'un autre salarié ait également utilisé de manière illégale ledit logiciel, cette circonstance ne gommerait pas l'illicéité de l'utilisation faite par le salarié ; qu'il n'y a pas lieu de s'attarder sur la question de savoir par quel biais le titulaire des droits intellectuels a eu connaissance de l'utilisation illégale du logiciel au sein de la société employeuse ; que le document intitulé « fiche de poste » avait pour fonction principale d'informer, suite au rachat en 2016 de l'employeur initial SOCIETE2.) par la société SOCIETE1.), la nouvelle équipe dirigeante de la répartition des tâches entre les salariés et que la mention « MEDIA1.) » figurant sur ce document à deux endroits et entre parenthèses ne permet pas de comprendre qu'elle fait référence à un logiciel piraté ; qu'en tout état de cause, cette mention ne vaut pas autorisation par l'employeur de l'utilisation d'une version piratée dudit logiciel ; qu'il n'est pas prouvé que la pratique au sein de la société employeuse d'utilisation de logiciels piratés, à la supposer établie, ait perduré après 2016, d'autant plus que le salarié affirme que depuis le rachat de la société employeuse, il a utilisé le logiciel en question pour deux projets uniquement ; qu'en conséquence, le premier motif de licenciement est réel ; que cependant, le motif de licenciement tenant à l'arrivée tardive du salarié sur son lieu de travail en date du 14 juillet 2017 a déjà fait l'objet d'un avertissement et n'a pas été suivi de nouveaux retards ; que le piratage d'un logiciel et son utilisation sans licence sont des actes fautifs d'une certaine gravité, mais que le salarié n'a pas été animé d'une intention de nuire à l'employeur et de s'arroger un avantage personnel au détriment de l'employeur ; que vu l'ancienneté du salarié de dix ans, il y a lieu d'admettre que

pendant une longue période, celui-ci a travaillé à la satisfaction de l'employeur ; qu'en l'absence de données quant à la situation financière de la société employeuse, il n'est pas possible d'apprécier l'ampleur du préjudice subi par l'employeur suite à l'obligation pour celui-ci d'acheter une licence d'utilisation du logiciel litigieux et que le fait fautif reproché au salarié n'est pas un motif suffisamment grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat du salarié.

Le tribunal a encore considéré que l'indemnité compensatoire de préavis de six mois a un caractère forfaitaire, dont il n'y a pas lieu de déduire les indemnités de chômage perçues au cours de la période de six mois postérieure au licenciement ; que concernant le dommage matériel et la prise en compte d'une période de référence de huit mois que le salarié demande, celui-ci a retrouvé un nouvel emploi en février 2018, de surcroît mieux rémunéré, de sorte que le préjudice matériel est suffisamment couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

Par exploit d'huissier de justice du 28 mars 2019, l'employeur a régulièrement relevé appel du jugement précité, qui lui a été notifié le 20 février 2019, suivant certificat de notification.

Il demande à la Cour, par réformation, de voir déclarer justifié le licenciement intervenu, de débouter le salarié de ses demandes en paiement, d'être déchargé des condamnations prononcées contre lui en première instance, subsidiairement, de voir réduire à de plus justes proportions les montants à allouer au salarié. En tout état de cause, il sollicite une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

A l'appui de son appel, l'employeur expose que le salarié a été embauché en qualité de chef de projets suivant contrat de travail signé le 5 juillet 2007 et qu'en vertu d'un avenant du 28 septembre 2010, il a occupé la fonction de « Responsable du service achat et logistique ».

L'employeur conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a considéré que la motivation de la lettre de licenciement était suffisamment précise.

Concernant la réalité du motif de licenciement tenant à l'installation et à l'usage illicite du logiciel MEDIA1.) sur le lieu de travail à l'aide d'un ordinateur mis à la disposition du salarié, l'employeur se réfère à ses échanges de courriels avec les propriétaires du logiciel et leur conseil, à ses échanges de courriels avec le salarié, aux attestations testimoniales de PERSONNE2.), responsable administrative en son sein, et de PERSONNE3.), directeur d'agence, ainsi qu'aux factures relatives à la licence d'utilisation du logiciel qu'il a payée a posteriori. L'employeur insiste sur la circonstance que le salarié a reconnu lors d'une réunion du 10 novembre 2017 avoir « cracké » et installé le logiciel lors de son arrivée chez l'employeur dix ans auparavant, l'avoir utilisé fréquemment, avoir été le seul à l'utiliser et l'avoir mis à jour mi-septembre 2017.

L'employeur conteste avoir eu connaissance et avoir autorisé une utilisation illégale du logiciel litigieux. La fiche de poste dont le salarié se prévaut à cet égard ne serait pas concluante. Elle aurait été rédigée par le salarié lui-même, sans la moindre contrainte, avant le rachat de la société SOCIETE2.) par la société SOCIETE1.) et elle n'aurait pas fait l'objet d'une vérification détaillée. L'employeur conteste également l'affirmation du salarié selon laquelle l'utilisation de logiciels piratés aurait été une pratique courante

et tolérée en son sein au moment de l'embauche du salarié. PERSONNE3.) n'aurait pas assisté à « plusieurs simulations dont la dernière après le rachat par SOCIETE3.) », n'aurait pas su que le salarié utilisait un logiciel piraté et n'aurait pas non plus utilisé lui-même de logiciel piraté, ainsi que le salarié l'affirmerait. L'interdiction d'utiliser un logiciel piraté aurait été rappelée lors d'une réunion du 19 septembre 2017.

D'autre part, l'identification du salarié comme utilisateur du logiciel MEDIA1.) ressortirait de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.).

En ordre subsidiaire, l'employeur formule une offre de preuve par l'audition de PERSONNE2.) et de PERSONNE3.).

L'employeur reproche au tribunal d'avoir considéré que le fait reproché au salarié ne constitue pas un motif suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat. Le « craquage » et l'utilisation sans droit d'un logiciel informatique seraient sanctionnés sur le plan pénal et le salarié aurait exposé l'employeur au risque de faire l'objet de poursuites pénales, rompant ainsi la confiance de son employeur. De plus, un programme d'ordinateur ainsi que le matériel de conception jouiraient de la protection de la loi modifiée du 18 avril 2001 sur les droits d'auteur. PERSONNE4.), agissant pour le compte des détenteurs des droits du logiciel, aurait menacé, à défaut d'accord de l'employeur d'acheter une licence d'utilisation du logiciel, d'agir en justice contre l'employeur, achat que l'employeur aurait été contraint d'effectuer, ce au prix de 9.200 euros, d'où un préjudice financier en résultant.

Le tribunal aurait considéré à tort que le salarié n'a tiré aucun avantage personnel de l'utilisation illégale du logiciel. En travaillant avec ce logiciel, dont il aurait installé la version Premium sur son ordinateur, il aurait bénéficié de ses facilités. De même, le défaut d'intention de nuire, que le tribunal aurait retenu à tort dans le chef du salarié, ne serait pas requis pour qu'il y ait faute grave.

Enfin, le tribunal aurait eu tort de mettre en relation le préjudice subi et la situation financière de l'employeur.

Concernant le motif de licenciement tenant aux nombreuses arrivées tardives le matin sur le lieu de travail, notamment en date du 14 juillet 2017, seul le salarié aurait eu accès au stock d'outillage, raison pour laquelle il aurait dû débiter son travail à 6.30 heures. Le non-respect par le salarié de ses horaires de travail aurait eu comme conséquence que les ouvriers se rendant à l'atelier le matin à 6.00 heures n'auraient pas pu s'approvisionner en outillage. Aussi l'employeur aurait-il été contraint d'adresser un avertissement au salarié en date du 1^{er} août 2017. Ce motif de licenciement serait également à prendre en considération dans l'appréciation de la justification du licenciement.

En ordre subsidiaire, l'employeur conteste le montant de l'indemnité compensatoire de préavis accordée au salarié, arguant que c'est à tort que le tribunal n'a pas déduit de cette indemnité les indemnités de chômage perçues par le salarié en France pendant la période de préavis. Ce serait la perte de rémunération que l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis réparerait et le manque de salaire ne pourrait être réparé qu'une seule fois. Entre janvier 2018 et mars 2018, l'ETAT français aurait réglé au salarié les montants de 2 x 2.085,37 euros et de 1.210,86 euros. A partir du 19 février

2018, le salarié aurait ensuite perçu un nouveau salaire auprès d'un nouvel employeur, supérieur au salaire précédent touché auprès de l'employeur.

L'employeur conteste également l'indemnité de départ, tant en son principe qu'en son quantum.

Il conclut à la confirmation du jugement en ce que le salarié a été débouté de sa demande en indemnisation du dommage matériel, soulignant que le salarié ne justifie pas avoir effectué des démarches pour retrouver immédiatement après le licenciement un nouvel emploi et pour diminuer son préjudice.

En revanche, le jugement serait à réformer en ce qu'il a accordé le montant de 1.000 euros à titre de dommage moral au salarié, âgé de 39 ans au moment du licenciement. En l'espèce, le salarié ne justifierait aucune atteinte à sa dignité ou tracas et soucis causés par la perte de son emploi et quant à son avenir.

L'employeur fait encore grief au tribunal de l'avoir condamné au paiement d'une indemnité de procédure de 750 euros. Il réclame pour sa part une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Le salarié conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif et lui a alloué l'intégralité des indemnités compensatoire de préavis et de départ réclamées ainsi qu'une indemnité de procédure de 750 euros.

Il expose et offre de prouver qu'en juin 2016, l'employeur initial, la société anonyme SOCIETE2.), a été racheté par l'employeur actuel avec changement de dénomination sociale en SOCIETE1.) et qu'à cette occasion, l'ancienne directrice, Madame PERSONNE5.) a demandé à chacun des salariés de rédiger un document pour présenter ses compétences aux nouveaux dirigeants. La mention « *réalisation de plans mécaniques (MEDIA1.)* » aurait été validée par Madame PERSONNE5.) étant donné que l'utilisation sans licence du logiciel MEDIA1.) aurait été connue et tolérée de l'ancienne direction, ceci constituant la preuve de l'absence de gravité de ce fait. Ledit document serait revenu au salarié avec l'adjonction, par l'employeur, des tâches de Monsieur PERSONNE6.), récemment licencié, ainsi qu'avec l'intitulé « *fiche de poste* », mais le salarié aurait refusé de signer ce document, malgré divers entretiens avec la direction, étant donné que l'intégration des tâches de PERSONNE6.) ne rentrait pas dans les fonctions qu'il exerçait et qu'elle aurait constitué une modification unilatérale d'une clause essentielle du contrat de travail, sans respect de la procédure correspondante. Quelques semaines plus tard, il aurait été licencié, ce licenciement étant en réalité motivé par la volonté de supprimer le poste de « Responsable Achats ».

Tout d'abord, le salarié estime que la lettre de licenciement n'est pas suffisamment précise pour permettre d'apprécier la gravité de la faute lui étant reprochée.

Ensuite et quant à la réalité et au caractère sérieux du premier motif de licenciement, le salarié expose que lors de son embauche, un autre logiciel sans licence (MEDIA2.) aurait déjà été utilisé dans l'entreprise dans le cadre du développement de l'activité industrielle. Une version gratuite de ce logiciel n'existerait pas.

L'employeur aurait été informé de l'utilisation par le salarié du logiciel piraté. En effet, PERSONNE3.), avec lequel le salarié travaillait, aurait su que le salarié ne détenait pas de licence pour le logiciel MEDIA1.) et que celui-ci n'était pas financé par l'employeur. Au moment du rachat de la société SOCIETE2.) par la société SOCIETE1.), l'employeur aurait autorisé l'utilisation du logiciel MEDIA1.) par le biais d'une fiche de poste signée par les parties et mentionnant expressément quel usage de MEDIA1.) était effectué :

« *TECHNIQUE*

- *Interlocuteur pour avis techniques*

- *Etudes et réalisation de plans mécaniques (MEDIA1.)*

- *Calculs de structures simplifiées (MEDIA1.)* ».

Le salarié conteste avoir assisté le 19 septembre 2017 à une réunion lors de laquelle PERSONNE3.) aurait adressé aux salariés de l'informatique un rappel à l'ordre concernant l'interdiction d'utilisation de logiciels piratés. Dans des conclusions ultérieures, il conteste l'existence d'un tel rappel à l'ordre et affirme que PERSONNE3.) n'aurait pas participé à cette réunion.

Le salarié estime qu'il appartenait à l'employeur de s'assurer qu'il était en règle avec les logiciels utilisés par ses salariés et qu'il ne saurait échapper à ses responsabilités sous prétexte de ne pas avoir procédé à la vérification détaillée de la fiche de poste.

Le salarié conteste par ailleurs que l'employeur ait pu identifier, comme il l'affirmerait dans la lettre de licenciement, l'ordinateur mis à disposition du salarié comme étant le seul utilisateur du logiciel MEDIA1.). Il ne serait pas établi que le salarié soit l'utilisateur visé par les courriels de réclamation. Le courriel rédigé par le salarié le 9 octobre 2017 (pièce 8 de l'employeur) ne serait pas de nature à l'incriminer personnellement.

De plus, l'employeur n'aurait pas porté plainte au pénal contre le salarié.

Dans les circonstances prédécrites, l'utilisation illégale du logiciel MEDIA1.) au sein de l'entreprise ne constituerait pas un motif réel et sérieux de licenciement. Par confirmation du jugement, celui-ci serait à déclarer abusif.

Le salarié conteste par ailleurs tout lien de causalité entre les faits lui étant reprochés et l'achat ultérieur par l'employeur d'une licence d'utilisation du logiciel MEDIA1.). Les échanges de courriels versés par l'employeur ne seraient pas concluants. En tout état de cause, l'employeur aurait tiré un bénéfice de l'achat de la licence en question, dont le coût devrait rester à sa charge.

Quant au grief tenant au prétendu non-respect par le salarié de ses horaires de travail, l'employeur lui reprocherait un seul fait datant du 14 juillet 2017, qui serait à écarter étant donné qu'il aurait déjà été sanctionné par un avertissement du 1^{er} août 2017. En outre, l'employeur ne rapporterait pas la preuve de retards répétés du salarié postérieurement à cet avertissement.

Le salarié relève appel incident du jugement en ce qu'il l'a débouté de sa demande en indemnisation du préjudice matériel. En effet, ayant retrouvé un nouvel emploi dès le 15 février 2018, il y aurait lieu d'admettre que le salarié s'est donné efficacement les

moyens de trouver un nouvel emploi. En tout état de cause, le salarié verse en pièce 9 les recherches d'emploi effectuées entre novembre 2017 et février 2018.

Le salarié s'estime en droit de réclamer, par rapport à une période de référence de huit mois, pendant laquelle il aurait touché auprès de son ancien employeur le montant de (4.152 euros x huit mois) 33.216 euros, le montant de 7.700,48 euros, compte tenu du fait que sur cette même période de huit mois, il a touché des indemnités de chômage et salaires de la part de son nouvel employeur à hauteur du montant total de 25.515,52 euros (tel que détaillé dans les conclusions notifiées le 16 octobre 2019).

Le salarié entreprend le jugement également en ce qu'il n'a fait droit que partiellement à sa demande d'indemnisation du dommage moral. En effet, il aurait été humilié par le fait que l'employeur ait porté contre lui des accusations injustifiées mettant en doute son intégrité. Il y aurait lieu à admission intégrale de sa demande en paiement du montant de 5.000 euros.

Pour l'instance d'appel, le salarié sollicite enfin une indemnité de procédure de 2.500 euros.

L'employeur conclut au rejet de l'appel incident.

En l'espèce, le préjudice matériel serait suffisamment couvert par l'indemnité compensatoire de préavis, compte tenu du fait que le salarié a trouvé un nouvel emploi mieux rémunéré dès le 15 février 2018.

Les deux parties concluent au rejet des offres de preuve adverses respectives.

L'appréciation de la Cour d'appel

Tout d'abord, c'est à juste titre que le tribunal n'a pas examiné le motif de licenciement reposant sur l'arrivée tardive du salarié sur son lieu de travail en date du 14 juillet 2017 étant donné que ce grief a déjà fait l'objet d'une sanction, à savoir d'un avertissement en date du 1^{er} août 2017 et que l'employeur n'invoque pas à l'appui du licenciement d'autres faits similaires s'étant produits par la suite.

Concernant le principal motif de licenciement et le moyen tiré du défaut de précision de la lettre de licenciement, le tribunal a correctement rappelé les principes régissant cette question. A l'instar du tribunal, il faut constater que les termes de cette lettre décrivent avec précision les circonstances dans lesquelles les faits reprochés au salarié ont été portés à la connaissance de l'employeur et retracés, les conséquences que ceux-ci ont comportées pour l'employeur ainsi que la nécessité pour l'employeur d'acheter une licence d'utilisation pour éviter des poursuites judiciaires.

C'est donc à bon droit que le tribunal a considéré que la lettre de licenciement était suffisamment précise.

Quant à la réalité du motif principal de licenciement, il ressort de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) versée par l'employeur en pièce 16 que : « *Je me suis adressé en date du 6/10/2017 aux différents chargés d'affaires de l'agence ...J'ai demandé s'ils avaient connaissance de cet outil (MEDIA1.)*). *Ils m'ont répondu qu'ils*

n'en avaient pas connaissance. Je me suis adressé le même jour à Monsieur PERSONNE1.) qui a directement confirmé être au courant de ce logiciel et être en détention de celui-ci sur son ordinateur. « Oui, j'ai bien ce logiciel, installé sur mon PC, et c'est sûrement suite à une démonstration que j'ai faite aux chargés d'affaires, car j'ai fait l'erreur de faire une mise à jour sur Internet. J'ai ce logiciel depuis de nombreuses années ». ».

Toujours d'après cette même attestation testimoniale, PERSONNE3.) s'est vu communiquer par un courriel du 9 octobre 2017 d'PERSONNE4.) le numéro de série et l'adresse Public IP de l'ordinateur qui a utilisé la version illégale du logiciel MEDIA1.). PERSONNE3.) déclare : *« Suite au mail de relance de MEDIA1.) du 9/10/2017 où figurait le numéro de série NUMERO1.) et l'adresse IP NUMERO2.), il n'y avait plus de doute que M. PERSONNE1.) était bien la personne ayant utilisé le logiciel MEDIA1.). Il me l'avait confirmé de vive voix lors de son appel téléphonique ».*

Dans un courriel adressé le 9 octobre 2017 à PERSONNE7.), le salarié a reconnu que *« le logiciel a été utilisé plusieurs fois ».*

Selon l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), le salarié a reconnu lors de la réunion du 10 novembre 2017 qu'il a utilisé le logiciel fréquemment dans le cadre professionnel avant le rachat par SOCIETE3.) de la société employeuse et moins souvent depuis ce rachat, qu'il a réutilisé le logiciel « récemment » afin d'effectuer une démonstration aux chargés d'affaires SOCIETE3.), qu'il a mis le logiciel à jour mi-septembre 2017 et il a admis qu'il s'agissait *« d'une négligence de sa part ».*

Le salarié ne démontre pas que son employeur ait eu connaissance et ait autorisé l'utilisation du logiciel en question. Au contraire, PERSONNE3.) déclare dans l'attestation testimoniale précitée qu'avant le rachat de la société employeuse en juin 2016, il avait été informé par hasard de l'utilisation par le salarié du logiciel MEDIA1.) mais qu'il ne savait pas qu'il s'agissait d'un logiciel piraté.

PERSONNE5.) déclare dans son attestation testimoniale du 29 avril 2020 que le salarié lui a avoué avoir le logiciel en question *« de source non régulière »,* mais que comme cet outil avait été installé à son insu sur le PC à domicile du salarié et que le salarié avait déjà débuté des études pour un client, elle a autorisé le salarié à achever ce travail en précisant que par la suite, *« elle ne voulait plus en entendre parler ».*

Concernant le document *« fiche de poste »,* qui a correctement été décrit par le tribunal, et plus particulièrement la mention :

« TECHNIQUE

- Interlocuteur pour avis techniques*
- Etudes et réalisation de plans mécaniques (MEDIA1.)*
- Calculs de structures simplifiées (MEDIA1.) »,*

PERSONNE5.) précise dans son attestation testimoniale que la fiche de poste *« reprenait ce que les gens savaient faire, alors le mot MEDIA1.) ne dérangeait pas outre mesure »* et qu'elle n'a en aucun cas validé par le biais de la fiche de poste l'utilisation dudit logiciel.

La fiche de poste porte le cachet « *Pour accord, PERSONNE2.)* ».

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que le tribunal a considéré qu'il n'est pas établi qu'une quelconque attention ait été portée par l'employeur au terme MEDIA1.), apparaissant entre parenthèses à deux endroits, et que la mention litigieuse ne permet pas de comprendre qu'elle fait référence à un logiciel piraté. La fiche de poste ne saurait donc valoir autorisation de l'utilisation d'une version piratée du logiciel.

Toujours par adoption des motifs du jugement, la Cour retient qu'il n'est pas pertinent de savoir que le cas échéant, un autre salarié ait également utilisé de manière illicite le logiciel en question étant donné qu'une telle circonstance n'aurait pas pour effet de rendre licite l'utilisation du logiciel faite par le salarié.

C'est encore à bon droit et pour des motifs auxquels il est renvoyé que le tribunal a dit que les affirmations du salarié selon lesquelles l'utilisation de logiciels piratés aurait été une pratique courante ne sont pas établies.

Au vu des développements précédents, c'est à bon droit que le tribunal a considéré que le motif principal de licenciement, tel qu'indiqué dans la lettre de licenciement, est réel. Il s'ensuit que les offres de preuve formulées par chacune des parties sont superfétatoires.

Concernant la gravité du motif de licenciement, le grief établi à charge du salarié, susceptible de qualification pénale constitue certes une faute d'une certaine gravité. Cependant, c'est à bon droit et pour des motifs qu'il y a lieu d'adopter que le tribunal, prenant également en considération les antécédents professionnels du salarié, l'absence d'intention de nuire à l'employeur, l'ancienneté du salarié d'une dizaine d'années et la circonstance que hormis le reproche tiré de l'utilisation illicite du logiciel MEDIA1.), le salarié a travaillé pendant sa période d'embauche à l'entière satisfaction de son employeur, a considéré qu'il n'y avait pas motif suffisamment grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat du salarié.

En conséquence, le licenciement du salarié du 17 novembre 2017 était abusif.

L'appel principal est donc non fondé sur ce point.

Concernant l'indemnisation du salarié, en particulier l'indemnité compensatoire de préavis, le salarié a droit au vu de son ancienneté à une indemnité de préavis de six mois.

Quant à la question de savoir s'il y a lieu à déduction des indemnités de chômage que le salarié a touchées en France pendant les six mois consécutifs au licenciement ainsi que l'employeur le demande, l'article L.521-4(5) du Code du travail prévoit, en cas de licenciement déclaré abusif et d'indemnités de chômage servies par le Fonds pour l'emploi, que par rapport aux salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié, il y a déduction du montant des indemnités de chômage que l'employeur doit rembourser au Fonds pour l'emploi. L'employeur n'invoquant pas une disposition équivalente en droit français permettant à l'organisme étranger ayant servi des indemnités de chômage de demander un tel remboursement, c'est à tort que

l'employeur conclut à la déduction des montants de 2 x 2.085,37 euros et de 1.210,86 euros.

C'est à bon droit que le tribunal a retenu que l'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire, qui ne peut être supprimée ou réduite lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi. Aussi le jugement est-il à confirmer en ce qu'il a accordé au salarié, sur base d'un salaire mensuel brut de 4.152 euros, une indemnité compensatoire de préavis de (6x 4.152) 24.912 euros.

L'appel principal est donc à rejeter sur ce point.

Pour ce qui concerne l'indemnité de départ, l'employeur ne formule aucune contestation circonstanciée. Par adoption des motifs du jugement, celui-ci est à confirmer en ce qu'il a alloué au salarié une indemnité de départ de (2 x 4.152) 8.304 euros.

L'appel principal est également non fondé pour ce volet du litige.

Quant au préjudice matériel, le salarié justifie avoir effectué des démarches en vue de trouver un nouvel emploi, emploi qu'il a d'ailleurs trouvé avec effet au 19 février 2018. Il résulte des pièces du dossier que dès le mois de janvier 2018, le salarié a touché des indemnités de chômage et qu'il était mieux rémunéré dans son nouvel emploi que dans son précédent emploi.

Dans ces circonstances, le salarié ne justifie pas avoir subi de préjudice matériel et il est à débouter de ce chef de la demande, par confirmation du jugement.

L'appel incident est donc non fondé sur ce point.

Concernant le préjudice moral, l'évaluation par le tribunal du dommage au montant de 1.000 euros procède d'une juste appréciation des éléments de la cause, notamment au vu de la durée des relations de travail des parties. Par adoption des motifs du jugement, celui-ci est à confirmer en ce qu'il a accordé au salarié une indemnisation de 1.000 euros.

L'appel incident est dès lors à rejeter.

Vu l'issue du litige, c'est également à juste titre que le tribunal a accordé au salarié une indemnité de procédure de 750 euros, qui a été chiffrée par le tribunal de manière adéquate.

Par conséquent, l'appel principal est à déclarer non fondé.

En raison de l'issue de l'instance d'appel, l'employeur n'a pas justifié en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais exposés pour sa représentation en instance d'appel. Sa demande de paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est donc à rejeter.

A l'inverse et toujours en raison de l'issue du litige, il serait inéquitable de laisser à charge du salarié l'intégralité des frais exposés pour la défense de ses droits en instance d'appel. Il y a lieu de lui octroyer une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, chiffrée à 1.000 euros.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit les appels principal et incident en la forme,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

déboute la société anonyme SOCIETE1.) de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

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