

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°62/23 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-sept avril deux mille vingt-trois

Numéro CAL-2022-00419 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Françoise ROSEN, premier conseiller,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Max GLODÉ en remplacement de l'huissier de justice Geoffrey GALLE de Luxembourg du 22 mars 2022,

comparant par Maître Isabelle GIRAULT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit GLODÉ,

comparant par Maître François DELVAUX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Suivant contrat de travail du 19 septembre 2005, PERSONNE1.) a été embauché par la société SOCIETE2.) SARL en tant qu' « *assistant-audit* ».

Le 16 janvier 2017, il a signé un nouveau contrat de travail à durée indéterminée en qualité de « *manager-audit* » avec la société à responsabilité limitée SOCIETE3.), (actuellement SOCIETE1.) SARL), son ancienneté résultant du contrat de travail du 19 septembre 2005 ayant été reconnue.

Par courrier du 17 juillet 2019, il a été licencié pour faute grave avec effet immédiat.

Par courrier recommandé du 1^{er} août 2019, son mandataire a contesté le licenciement.

Par requête déposée le 13 août 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après la société SOCIETE1.)) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de déclarer le licenciement avec effet immédiat du 17 juillet 2019 abusif et de l'entendre condamner au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 31.052,40 €, d'une indemnité de départ de 10.350,80 €, d'un préjudice matériel de 121.280,52 €, d'un préjudice moral de 15.000 € ainsi que 2.393,25 € à titre de solde du salaire du mois de juillet 2019. Le requérant a encore demandé une indemnité de procédure de 2.500 € et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens

Par jugement du 4 février 2022, le tribunal a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 17 juillet 2019 et a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.), 31.052,40 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 10.350,80 € à titre d'indemnité de départ, 5.000 € à titre de préjudice moral, 2.393,25 € à titre d'arriérés de salaire et 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile. Il a rejeté la demande du requérant en indemnisation de son préjudice matériel ainsi que la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure. Le

tribunal a encore ordonné l'exécution provisoire pour la condamnation aux arriérés de salaire et condamné l'employeur à supporter les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a considéré que les faits récents reprochés au salarié dans la lettre de licenciement datent du 12 juillet 2019, à savoir une arrivée tardive chez le client et une information tardive du client et de son employeur en raison d'une panne de voiture ainsi qu'un ordinateur de travail laissé sur place sans divulgation d'information confidentielle, ne sont pas des faits suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat. Le tribunal a retenu que l'employeur ne peut dès lors plus invoquer des faits anciens datant de plusieurs mois, voire d'années et pour partie déjà sanctionnés par des avertissements oraux.

Par exploit d'huissier du 22 mars 2022, la société SOCIETE1.) a relevé appel de ce jugement.

Les moyens et prétentions des parties

Estimant que les manquements de PERSONNE1.) dans le cadre de l'audit du client SOCIETE4.) au mois de juillet 2019 et ayant conduit au licenciement du 17 juillet 2019 seraient graves, la société SOCIETE1.) reproche à la juridiction de première instance de ne pas avoir examiné toutes les fautes de PERSONNE1.) remontant à plus d'un mois et évoquées lors d'un entretien du 25 février 2019, à savoir des négligences professionnelles dans le cadre de l'audit du SOCIETE5.) en 2017 ayant conduit à la perte du client, des négligences professionnelles dans le cadre de l'audit de 2017 du Centre de formation pour conducteurs SARL, le mécontentement de la SOCIETE6.) en février/mars 2018, la mauvaise image donnée auprès du SOCIETE5.) Wiltz pour absence à une réunion en juin 2018, l'attitude de PERSONNE1.) lors de la réunion de mise au point des problèmes sus énoncés du 25 février 2019, ainsi que des plaintes pour harcèlement sexuel au travail en 2017, sanctionnés par un avertissement du 25 juillet 2017.

La partie appelante soutient que PERSONNE1.) a été licencié parce que l'ordinateur de service a été laissé dans un bureau non fermé à clé du client SOCIETE4.) et que, suite à la panne de voiture, le salarié n'avait pas l'intention d'amener son équipe chez le client et que, si l'employeur n'avait pas pris les choses en main, l'équipe de l'intimé n'aurait pas travaillé ce jour-là chez le client et l'ordinateur serait resté chez le client pendant tout le week-end. Elle reproche au salarié de ne pas avoir recherché de solution de rechange et d'avoir fait la pause de midi entre 12.00 et 15.20 heures au lieu de manger un sandwich.

Elle précise que PERSONNE1.) a été licencié pour les faits du 12 juillet 2019, des négligences envers les clients de juillet 2017 à janvier 2019 ainsi que les plaintes pour harcèlement sexuel en juillet 2017, ayant été invoquées en complément de ces nouveaux faits, faits qu'elle qualifie de fautes graves.

Pour les faits du 12 juillet 2019, elle renvoie à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), époux de PERSONNE3.) et gérante de la société SOCIETE1.) depuis l'assemblée générale du 4 septembre 2018 et nommée en remplacement de PERSONNE4.).

Elle reproche au premier juge d'avoir qualifié « le problème du retard » de simple incident et d'avoir mal interprété la note de service RH 2017-03.

La société SOCIETE1.) affirme que PERSONNE1.) a violé l'article 11 de son contrat de travail ainsi que l'article 46 du Manuel de procédures internes en relation avec la norme ISQCI concernant l'adoption des normes d'audit dans le cadre de la loi du 23 juillet 2016 relative à la profession d'audit, repris dans la prédite note de service RH 2017-03.

Elle soutient que l'abandon de l'ordinateur n'était concevable que dans un local fermé à clé en raison des règles de sécurité imposées par l'article 28 de la loi du 23 juillet 2016 relative à la profession de l'audit. L'appelante, étant un professionnel du secteur financier strictement réglementé, estime que ses salariés seraient liés par cette législation relative au secret professionnel et à la confidentialité des données comptables.

La société SOCIETE1.) qualifie les manquements prédécrits de négligence grave mettant en danger la viabilité de l'employeur, rompant toute confiance en lui et motivant le licenciement en raison d'un risque de perte du client. Au regard du mail du 12 juillet 2019 de la société SOCIETE4.), elle estime que la confidentialité des données financières des clients est essentielle.

L'appelante fait encore état d'une intervention de PERSONNE1.) qu'elle qualifie de non pertinente, également évoquée dans un mail du 3 juillet 2019 du même client, et d'un manque de retour de PERSONNE1.) pendant l'évolution de l'audit. Elle fait état du prétendu mécontentement du client lors de la précédente mission d'audit en janvier 2019.

L'appelante demande à voir réformer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif et à la voir décharger de toutes les condamnations prononcées en première instance. Elle formule une offre de preuve par l'audition de témoins pour établir les manquements de PERSONNE1.) en relation avec l'audit du mois de juillet 2019, la

perte du client SOCIETE5.), le comportement de l'employé lors de l'audit de 2017 du Centre de formation pour conducteurs, des négligences en relation avec la SOCIETE6.) en février/mars 2018, la non-présentation lors d'une réunion pour le SOCIETE5.) Wiltz, le comportement de PERSONNE1.) lors de la réunion de mise au point du 25 février 2019 et les comportements et propos sexuels de ce dernier en 2017.

Elle sollicite encore le remboursement de la somme de 2.393,25 € versés à titre d'arriérés de salaire pour la période du 18 au 31 juillet 2019.

La société SOCIETE1.) réclame encore la somme de 6.201 € à titre de remboursement de frais d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, une indemnité de procédure de 1.500 € ainsi que la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Elle conteste toute recherche active d'emploi de la part de PERSONNE1.), qui s'est fait délivrer un certificat de travail par PERSONNE4.) en juillet 2019 pour se faire embaucher comme « assistant manager » en mai 2022, et conclut à une limitation de la période de référence à deux mois, sinon à six mois.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement déféré pour avoir déclaré le licenciement abusif, les faits du 12 juillet 2019 en relation avec le client PERSONNE5.) ne constituant pas une faute grave, permettant d'invoquer des faits antérieurs remontant à plus d'un mois.

Il fait plaider que ses soucis ont commencé dès 2017 avec PERSONNE6.) et PERSONNE3.), anciens salariés devenus nouveaux gérants et en mésentente avec son supérieur hiérarchique de longue date, PERSONNE4.), qui lui a établi le certificat de travail favorable du 23 juillet 2019 et qui a quitté la société peu après son licenciement. Il soutient que les nouveaux gérants ont tenté de se débarrasser de lui depuis 2017 pour des faits de harcèlement et de manquements professionnels qu'il a toujours contestés.

Il déclare avoir touché ses indemnités de chômage après une « *Sperrfrist de trois mois* », imposée par la Bundesagentur für Arbeit. Il justifie d'un nouveau contrat de travail du 31 mai 2022, par lequel il a été embauché en tant qu'« *assistant manager* » aux mêmes conditions financières que son précédent emploi par la société à responsabilité limitée SOCIETE3.), contrat signé par PERSONNE7.), épouse de PERSONNE4.).

Concernant les faits de 2019, il ne conteste pas avoir eu une panne de voiture (batterie à plat) de son véhicule de service, de sorte qu'il ne

pouvait pas prendre ses deux collègues de travail, sans voiture de société, au siège social pour les emmener chez le client SOCIETE4.) à ADRESSE3.) pour 8.30 heures. Il affirme avoir tenté de joindre en personne le client dès 8.45 heures et avoir fini par lui laisser un message. Il confirme que sa supérieure hiérarchique PERSONNE3.) a ramené ses co-équipiers chez le client vers 11 heures, mais conteste une pause prolongée, cette dernière ayant seulement été décalée vers 1.20 heures.

Il admet que sa collègue avait laissé la veille un ordinateur de travail, protégé par un mot de passe, dans les locaux sécurisés du client, mais déclare qu'aucun accès aux données enregistrées n'aurait été constaté sur le PC.

Il soutient que ces incidents de juillet 2019 seraient restés sans conséquence et ne justifient pas un licenciement.

Il conteste les faits anciens lui reprochés, « gonflés » par l'employeur et qualifiés de négligences professionnelles, tout comme le prétendu harcèlement, faits qui n'auraient pas rendu impossible le maintien de la relation de travail.

Il conclut au rejet de l'offre de preuve par témoins pour défaut de pertinence.

Il sollicite la confirmation de la décision attaquée en ce qui concerne la condamnation de l'employeur à l'indemnité compensatoire de préavis, l'indemnité de départ, les arriérés de salaire et l'indemnité de procédure.

Il forme appel incident en ce qui concerne le refus d'octroi d'un préjudice matériel et la limitation du préjudice moral à 5.000 €. Il réclame actuellement la somme de 145.134,12 € à titre de préjudice matériel ainsi que le montant de 15.000 € à titre de préjudice moral outre les intérêts légaux.

Tout en admettant qu'il appartient au salarié de minimiser son préjudice qui doit être en relation causale direct avec le licenciement, il demande à voir fixer la période de référence d'août 2019 à mai 2022 au regard des quelques 200 démarches entreprises entre août 2019 et février 2022 pour retrouver un nouvel emploi et au vu de plusieurs formations professionnelles ciblées qu'il a suivies.

Quant au préjudice moral, il estime que les innombrables efforts pour retrouver un nouvel emploi témoignent de son anxiété quant à son avenir professionnel et que le licenciement a porté gravement atteinte à sa dignité au regard de son ancienneté de 14 ans, du certificat de

travail du 23 juillet 2019, des circonstances du licenciement ainsi que de la « *Sperrfrist* » du 17 juillet au 9 octobre 2019.

Appréciation de la Cour

Quant au licenciement du 19 juillet 2019

Le tribunal du travail a retenu dans son jugement que les faits du 12 juillet 2019 n'étaient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat et que l'employeur ne peut dès lors invoquer des faits anciens.

L'appelante fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir considéré les faits de juillet 2019 comme faute grave et de ne pas avoir pris en compte les faits anciens et remontant à plus d'un mois à l'appui des nouveaux faits pour justifier le licenciement avec effet immédiat.

L'article L.124-10 (6) du Code du travail dispose ce qui suit:

« 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 ».

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. La loi admet dès lors que si aucune résiliation du contrat de travail n'est intervenue dans le mois de la prise de connaissance de la faute, il y a lieu de présumer que la ou les fautes ont été pardonnées ou qu'elle(s) n'étai(en)t pas d'une gravité suffisante pour ébranler définitivement la relation de confiance entre les parties. Ainsi, lorsque les juridictions du travail constatent que les faits sur lesquels se base le licenciement avec effet immédiat remontent à plus d'un mois, elles déclareront ladite résiliation abusive sans analyser les faits.

Par arrêt n° 94/16 du 8 décembre 2016, la Cour de cassation a retenu qu'en vertu de l'article L.124-10 paragraphe 6 du Code du travail, *« la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci et qu'il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail ».*

En l'espèce, la décision de licenciement pour fautes graves est motivée par :

1. deux plaintes pour harcèlement de la part de deux collègues de travail en juillet 2017 discutées dans une réunion RH du 20 juillet 2017

2. la conduite de l'employé vis-à-vis de certains clients ayant fait l'objet d'un entretien du 25 février 2019 à savoir, ses comportements non professionnels à l'égard du client SOCIETE5.) en janvier 2019 et à l'égard du client SOCIETE5.) Wiltz en juin 2018, ses attitudes lors d'une assemblée générale de 2017 avec la SOCIETE7.) en début 2018 et lors de l'audit de 2017 du Centre de formation pour conducteurs SARL en juin 2018 ainsi que l'attitude de PERSONNE1.) lors de la réunion de mise au point de ces problèmes du 25 février 2019.

3. les derniers faits en relation avec l'audit du mois de juillet 2019 chez le client SOCIETE4.) SA en raison d'une arrivée tardive sur les lieux de l'équipe de travail de PERSONNE1.) et de la présence des ordinateurs dans les locaux du client.

La partie appelante soutient que les faits récents de juillet 2019 constituent des « fautes graves » lui permettant d'invoquer les fautes antérieures de PERSONNE1.) commises entre 2017 et janvier 2019.

La jurisprudence admet que les faits antérieurs au bref délai d'un mois ne peuvent être invoqués par l'employeur que si les faits nouveaux ont un caractère fautif.

Il y a donc lieu d'examiner si les faits du 12 juillet 2019 procédant de la conduite professionnelle de PERSONNE1.) sont constitutifs d'une faute.

Quant au retard sur les lieux du client, il n'est pas contesté que PERSONNE1.) avait une panne de voiture et qu'il n'a pas pu emmener ses collègues de travail pour 8.30 heures. Il résulte encore d'un courriel de la société SOCIETE4.) que le client a été informé de la panne de voiture et que PERSONNE1.) a garanti sa disponibilité par téléphone avant 9 heures du matin.

Tel que relevé en première instance, une panne de voiture avec la désorganisation en résultant ne constitue qu'un simple incident sans conséquence puisque l'équipe était sur place chez le client pour travailler dès 11 heures. Contrairement à la position soutenue par la société SOCIETE1.), il ne saurait dans ces conditions être reproché à l'intimé de ne pas avoir réussi à joindre directement le client, de ne

pas s'être occupé personnellement du déplacement auprès du client et d'avoir pris sa pause de midi.

Quant à l'ordinateur laissé dans les locaux du client, force est de constater que le contenu exact de l'ordinateur est inconnu et qu'il n'y a pas eu de vol de données, indépendamment de la question de savoir qui en était le propriétaire. Les faits relatifs au déroulement de la matinée du 12 juillet 2019 dans les locaux de l'employeur tels que relatés dans l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) sont dès lors sans pertinence pour autant que la déclaration du témoin se rapporte à cet incident.

L'article 11 du contrat de travail relatif au secret professionnel oblige le salarié à observer le secret des affaires et lui impose de s'abstenir à divulguer à qui que ce soit des informations confidentielles relatives à l'activité de l'employeur pendant et à l'expiration de la relation de travail, « la divulgation d'information relative à une société affiliée à l'employeur justifiant un licenciement avec préavis ». Or en l'espèce, aucun secret n'a été divulgué, de sorte que le reproche fait à PERSONNE1.) de ne pas avoir respecté l'article 11 de son contrat de travail précité laisse d'être établi.

En ce qui concerne le reproche fait au salarié d'avoir méconnu l'article 46 du Manuel de procédures internes sur l'adoption des normes d'audit dans le cadre de la loi du 23 juillet 2016 relative à la profession d'audit, reprise dans la note de service RH 2017-03, il y a lieu de noter qu'il est certes recommandé aux salariés de protéger le matériel (PC et scanner) en clientèle durant l'audit en le reprenant si le local n'est pas fermé à clé, mais qu'il n'y a faute qu'en cas de divulgation d'informations confidentielles du client.

A défaut pour l'employeur d'avoir établi des révélations de renseignements confiés au cabinet d'audit dans le cadre de son activité professionnelle ou dans l'exercice de son mandat, le reproche fait à PERSONNE1.) d'avoir méconnu la loi du 23 juillet 2016 relative à la profession de l'audit n'est pas non plus fondé.

La société SOCIETE4.) s'étant limitée à relater les faits relatifs à la panne de voiture et de l'ordinateur à l'employeur, le danger la viabilité de l'appelante et le risque de perte de clientèle allégués par la société SOCIETE1.) ne sont pas établis.

L'offre de preuve par témoins tendant à établir la « gestion dramatique du client SOCIETE4.) », le non-respect des règles de confidentialité et la violation de la note de service RH 2017-03 est dès lors à écarter pour défaut de pertinence.

En effet, le déroulement des faits de la journée du 12 juillet 2019 n'est pas autrement contesté et la durée exacte de la prise de la pause de midi sont sans incidence sur l'exécution de la mission d'audit qui s'est étalée sur plusieurs semaines. Il en est de même pour les remarques de client SOCIETE4.) sur l'évolution de l'audit et sur le manque de pertinence de l'approche de PERSONNE1.) vis-à-vis du risque d'audit, éléments qui, à supposer établis, relèvent d'une appréciation subjective du client et qui, en l'espèce n'ont pas porté à conséquences. L'employeur, informé en temps utile de la panne de voiture, a été en mesure d'acheminer l'équipe de travail chez le client, peu importe par qui il a été informé. Comme l'intimé s'est rendu le même jour chez le client, il n'y a pas lieu de se soucier de ses intentions présumées de ne pas le faire, d'autant plus qu'il a assuré sa disponibilité au client.

Au vu des développements ci-avant, la Cour retient que le licenciement est à déclarer abusif, dès lors que les faits du 12 juillet 2019 ne sont pas fautifs, de sorte que l'employeur n'était pas en droit d'invoquer des motifs anciens (harcèlement et comportement de l'intimé discutés lors d'entretiens du 20 juillet 2017 et du 25 février 2019).

Le jugement déféré est donc à confirmer en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 17 juillet 2019, quoique pour d'autres motifs.

Quant aux demandes indemnitaires

Au regard des développements ci-avant, le jugement entrepris est à confirmer par adoption des motifs pour les condamnations de la société SOCIETE1.) au paiement des indemnités compensatoire de préavis, de départ et de procédure.

A défaut de contestations circonstanciées de la part de la société SOCIETE1.) du salaire du 18 au 31 juillet 2019 et eu égard au caractère abusif du licenciement, la demande en remboursement du solde de salaire du mois de juillet 2019 est à rejeter.

PERSONNE1.) conclut, par réformation du jugement déféré, à l'indemnisation du préjudice matériel de 145.134,12 € pour une période de 33 mois allant d'août 2019 à mai 2022 ainsi que le montant de 15.000 € à titre de préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir du licenciement sinon de la demande en justice.

Après avoir énoncé correctement les dispositions de l'article L.124-12 du Code du travail, accordant au salarié des dommages-intérêts en tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif, c'est à bon droit que la juridiction du premier degré a fixé à six

mois la période de référence pendant laquelle la perte de revenus subie par PERSONNE1.) est en relation causale avec son licenciement abusif.

Eu égard à la situation sur le marché de l'emploi, à la nature de l'emploi occupé par PERSONNE1.), à son ancienneté et à son âge au moment du licenciement, la demande de l'appelante à voir réduire la période de référence à deux mois est à rejeter.

Même si le salarié a établi avoir fait des démarches pour retrouver un nouvel emploi et suivi des formations continues, force est de constater qu'il a mis 33 mois pour se faire embaucher par l'entreprise gérée par l'épouse de son ancien supérieur hiérarchique sous la même qualification professionnelle que son précédent emploi, sachant que PERSONNE4.) lui a établi un certificat de travail favorable dès juillet 2019. Le salarié devant minimiser son préjudice, la Cour estime que la perte de revenus dépassant une période de référence de six mois n'est plus en relation causale avec le licenciement abusif.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu que la perte de revenus au cours de la période de référence fixée est couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, pour rejeter la demande en indemnisation du préjudice matériel.

Quant au préjudice moral, il y a encore lieu d'approuver le tribunal du travail d'avoir tenu compte d'une certaine anxiété de l'intimé relative à son avenir professionnel et d'une incertitude quant à la possibilité de retrouver un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, ainsi que d'une recherche active d'emploi, même s'il n'a pas justifié d'une célérité excessive pour être réembauché.

C'est par une appréciation adéquate des circonstances de la cause que le tribunal du travail a évalué à la somme de 5.000 € le montant à allouer à PERSONNE1.) au titre d'indemnisation du dommage moral subi par l'intimé.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 € et rejeté la demande de l'employeur basée sur l'article 240 du NCPC.

Tant l'appel principal que l'appel incident sont à rejeter concernant ce volet du litige.

Les demandes de la société SOCIETE1.) en remboursement des frais d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil et en allocation d'une indemnité de procédure ne sont pas fondées.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'intégralité des frais non compris dans les dépens en ce qui concerne l'instance d'appel, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la présente instance est à déclarer fondée à concurrence de 1.500 €.

La société SOCIETE1.), ayant succombé dans sa demande, doit supporter les frais et dépens des deux instances.

PAR CES MOTIFS

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

dit les appels principal et incident recevables, mais non fondés,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondées les demandes de la société SOCIETE1.) SARL en remboursement des frais d'avocat et du solde du mois de juillet 2019,

rejette la demande de la société SOCIETE1.) SARL en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel,

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