

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 40/22 - VIII – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-quatre mars deux mille vingt-deux

Numéro CAL-2020-00812 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Marianne EICHER, premier conseiller,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Christophe WAGENER, greffier assumé.

E n t r e :

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 Kelly Ferreira Simoes en remplacement de l'huissier de justice Frank Schaal de Luxembourg du 20 août 2020,

comparant par Maître Claudio Orlando, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t :

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

intimé aux fins du susdit exploit Ferreira Simoes,

comparant par Maître Guillaume Mary, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette le 7 juin 2019, PERSONNE1.), estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après SOCIETE1.) devant le tribunal du travail aux fins de l'y entendre condamner à lui payer les montants de 15.000 euros, réduit en cours d'instance à 8.779,37 euros, au titre de préjudice matériel, 5.000 euros au titre de préjudice moral, 1.282,59 euros au titre de salaires non payés, 3.000 euros au titre de frais et honoraires d'avocat, 2.565,18 euros au titre d'indemnité pour irrégularité formelle et 3.000 euros au titre d'une indemnité de procédure. Suivant demande reconventionnelle, SOCIETE1.) a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Par jugement du 9 juillet 2020, le tribunal du travail, après avoir rejeté des débats les pièces produites par SOCIETE1.), a déclaré abusif le licenciement intervenu par courrier recommandé du 30 novembre 2018, dit la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral fondée pour le montant de 1.750 euros, dit sa demande en indemnisation de son préjudice matériel fondée en principe, fixé la période de référence pendant laquelle la perte de revenus est en relation causale avec le licenciement à quatre mois à partir du 1^{er} février 2019, dit non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires, en dommages-intérêts pour irrégularité formelle du licenciement et en remboursement des frais et honoraires d'avocat, et a, en conséquence, condamné SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.750 euros, outre les intérêts, réservé la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel subi, fixé l'affaire pour continuation des débats à ce sujet et réservé les demandes respectives en allocation d'indemnités de procédure ainsi que les frais.

De ce jugement, SOCIETE1.) a régulièrement interjeté appel suivant acte d'huissier de justice du 20 août 2020.

SOCIETE1.) conclut, par réformation du jugement entrepris, en ordre principal, à voir entendre dire justifié le licenciement intervenu en date du 30 novembre 2018 et à voir débouter PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires. En ordre subsidiaire, l'appelante conclut à voir réduire le montant alloué à PERSONNE1.) au titre de préjudice moral. Elle sollicite en

outre la condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer le montant de 4.418,03 euros au titre d'indemnisation pour frais et honoraires d'avocat déboursés en première instance et le même montant pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement déféré en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement intervenu en date du 30 novembre 2018. En interjetant appel incident, il conclut, par réformation du jugement déféré, en ordre principal, à voir condamner SOCIETE1.) à lui payer les montants de 1.282,59 euros au titre de salaires non payés, sinon le même montant à titre d'indemnité compensatoire de préavis, et 5.000 euros au titre de préjudice moral. PERSONNE1.) demande encore à voir évaluer son préjudice matériel au montant de 7.708,66 euros, outre les intérêts, sur base d'une période de référence qui serait à fixer à huit mois au lieu de quatre mois retenus par le tribunal. En ordre subsidiaire, il conclut à voir condamner SOCIETE1.) à lui payer le montant de 2.565,18 euros au titre d'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement. Il demande en outre la condamnation de SOCIETE1.) à lui payer le montant de 5.000 euros au titre des frais et honoraires d'avocat déboursés « *dans le cadre de la présente procédure* ».

PERSONNE1.) s'oppose aux demandes de l'appelante en octroi d'indemnités de procédure et sollicite, de son côté, l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 euros pour la première instance et de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

- Faits

Il est constant en cause qu'PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *préparateur de voitures* » par la société SOCIETE1'.) sàrl, actuellement la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), suivant contrat de travail à durée indéterminée du 30 juin 2015.

Suivant courrier du 30 novembre 2018, l'employeur a entendu licencier PERSONNE1.) moyennant un préavis de deux mois.

Par courrier du 7 décembre 2018, PERSONNE1.) a sollicité la communication des motifs de son licenciement, motifs qui lui ont été fournis suivant courrier du 10 janvier 2019 et qu'il a contestés, par l'intermédiaire de son mandataire, suivant courrier du 30 janvier 2019.

Les termes de la lettre de motivation ayant été intégralement reproduits au jugement entrepris, la Cour y renvoie.

- Quant au rejet des pièces en première instance

La Cour relève d'emblée que dans la mesure où, en instance d'appel, SOCIETE1.) a régulièrement produit des pièces au sujet desquelles les parties ont pu conclure, et que ces pièces seront analysées et prises en considération en instance d'appel, le reproche que le tribunal aurait refusé à tort sa demande en refixation de l'affaire et aurait rejeté à tort ses pièces, sur fondement erroné que ces pièces n'auraient été versées qu'à l'audience des plaidoiries, alors qu'elles auraient été versées « *bien avant* », en l'occurrence la veille de l'audience, est vain, de sorte qu'il n'y a pas lieu de s'attarder autrement sur les développements des parties y afférents.

- Quant à la demande d'PERSONNE1.) en paiement de salaires

PERSONNE1.), dans le cadre de son appel incident, reproche à la juridiction de première instance de ne pas avoir fait droit à sa demande en paiement de son salaire concernant la période du 1^{er} au 14 février 2019 et d'avoir fait application de la théorie de l'envoi pour faire débiter le point de départ du délai de préavis, alors qu'il n'aurait reçu l'envoi recommandé de la lettre de licenciement seulement le 4 décembre 2018, de sorte que le délai de préavis n'aurait pu commencer à courir que le 15 décembre 2018 pour prendre fin le 14 février 2019.

SOCIETE1.) se réfère aux motifs de la juridiction de première instance ayant fait application de la théorie de l'envoi de la lettre de licenciement pour faire débiter le délai de préavis.

Il n'est pas contesté que la lettre de licenciement portant la date du 30 novembre 2018 a été postée le même jour.

L'article L.124-3 (3) du Code du travail dispose : « *Les délais de préavis visés au paragraphe (2) prennent cours à l'égard du salarié: le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour; le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois* ».

C'est à bon droit, et par des motifs que la Cour fait siens, que le tribunal a retenu qu'en ce qui concerne l'évènement concret constituant la notification du licenciement, la jurisprudence majoritaire opte pour la théorie de l'envoi en relevant que « *le licenciement avec préavis est un acte unilatéral dans le chef de l'employeur. Seule la théorie de l'envoi permet à l'employeur de déterminer à l'avance avec exactitude et certitude le point de départ du délai de préavis et au salarié de contrôler au moment de la réception de la lettre de licenciement, si le délai de préavis calculé par l'employeur a été respecté* » (en ce sens, Cour d'appel, 16 février 2017, numéro 41619 du rôle). La procédure et les conséquences d'un licenciement sont dès lors

appréciées à la date à laquelle l'employeur a remis à la poste la lettre recommandée notifiant le licenciement (en ce sens, Cour d'appel, 20 mars 2008, numéro 32066 du rôle). L'employeur, pour qui le licenciement devient irrévocable le jour où il a posté la lettre de licenciement, doit savoir à partir de quelle date le délai de préavis prend cours, ce qui, au regard des aléas des délais d'acheminement postaux, ne serait pas le cas si on admettait que la notification a été faite le jour où le salarié a reçu la lettre.

Il s'ensuit que l'employeur pouvait valablement fixer le point de départ du délai de préavis au 1^{er} décembre 2018, de sorte que ce délai a expiré le 31 janvier 2019.

La demande d'PERSONNE1.) en paiement d'un montant de 1.282,59 euros au titre de salaires non payés couvrant la période du 1^{er} au 14 février 2019, sinon en indemnité compensatoire de préavis, n'est partant pas fondée.

Le jugement déféré est dès lors à confirmer quant à ce volet.

- Quant à la précision des motifs

Dans sa lettre de motivation, SOCIETE1.) invoque comme motifs à la base du licenciement l'insuffisance professionnelle d'PERSONNE1.), un manque de motivation dans son chef et une faute commise lors de la manœuvre d'un véhicule.

PERSONNE1.) estime que les motifs indiqués dans la lettre de licenciement ne répondent pas aux exigences de précision imposées par l'article L.124-5 du Code du travail, les motifs énoncés resteraient vagues et imprécis. Il reproche en particulier à SOCIETE1.) de ne pas avoir indiqué si les « *taux de rendement* » invoqués par cette dernière s'appliquaient indistinctement à tout type de véhicule, et de ne pas avoir fourni des critères de comparaison objectifs permettant d'apprécier « *si, à véhicule de taille et degré de salissures comparable, le temps de rendement d'PERSONNE1.) était supérieur à celui d'un collègue de travail* ».

PERSONNE1.) soutient encore que son ancien employeur resterait en défaut de démontrer une insuffisance professionnelle dans son chef par des comparaisons faites sur une certaine durée avec des collègues de travail placés dans les mêmes conditions. Il estime qu'en l'absence de ces renseignements et d'indication des « *taux de rendement et de productivité* » des autres préparateurs de voitures, il se trouverait dans l'impossibilité de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués à l'appui du licenciement, de sorte que le licenciement serait à déclarer abusif pour absence de précision des motifs.

SOCIETE1.) considère que sa lettre de licenciement satisfait aux conditions de précision imposées par la loi, pour énoncer des faits caractérisant une insuffisance professionnelle dans le chef d'PERSONNE1.) ainsi qu'une faute commise au cours de l'exécution de son travail. Elle se réfère à la motivation de la juridiction de première instance à cet égard.

L'article L.124-5 du Code du travail dispose que l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, « *est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux (...)* ».

Tel que l'a relevé à bon escient le tribunal, la précision des motifs doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif. La précision des motifs doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents. Elle a également pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant - d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

Si la jurisprudence retient que l'insuffisance ou l'incapacité professionnelle est susceptible de justifier un licenciement avec préavis, il faut cependant que le juge soit en mesure de retenir l'existence d'une telle insuffisance ou incapacité et d'en apprécier la gravité. Il s'ensuit que ce grief doit être étayé par des faits précis, en nombre suffisant, observés sur une certaine durée. Il a été retenu que l'inaptitude, la négligence ou l'insuffisance de rendement doit être démontrée par le biais de comparaisons, soit entre les résultats du salarié concerné et les résultats obtenus par ce même salarié au cours d'une période antérieure, soit entre ses résultats et ceux de collègues placés dans les mêmes conditions.

Il convient en outre de rappeler que lorsque l'employeur invoque l'insuffisance professionnelle, il ne suffit pas qu'il fasse simplement état d'une non-atteinte des objectifs qui avaient été fixés. Il devra encore détailler dans quelle mesure cette non-atteinte trouve sa source dans des fautes ou une incapacité professionnelle du salarié (Cour d'appel, 18 avril 2013, n°35969 du rôle).

La lettre énonçant les motifs d'un licenciement pour incapacité ou insuffisance professionnelle doit d'ores et déjà contenir des éléments permettant tant au salarié licencié qu'à la juridiction saisie de la contestation du licenciement de vérifier la prise en considération par l'employeur des critères énoncés ci-dessus.

C'est à bon droit et par des motifs exhaustifs, que la Cour fait siens, que la juridiction de première instance a retenu que la lettre de motivation a énoncé avec la précision requise par l'article L.124-5 du Code du travail les motifs gisant à la base du licenciement d'PERSONNE1.).

Ainsi, l'employeur, après avoir rappelé les tâches incombant à PERSONNE1.) en sa qualité de « *préparateur de véhicules* », et après avoir rappelé le temps imparti au salarié pour la préparation des véhicules d'occasion, respectivement neufs ou de remplacement, a détaillé, en donnant des exemples concrets situés dans le temps, les insuffisances qu'il affirme avoir constatées. Il a rappelé en premier lieu qu'PERSONNE1.) avait déjà fait l'objet d'un avertissement en 2017, et a indiqué, concernant cinq fiches de travail, le temps qu'il reproche à PERSONNE1.) d'avoir passé au nettoyage et à la préparation des véhicules. Il a relevé ensuite le « *taux de prestation* » réalisé par PERSONNE1.) depuis novembre 2017 à septembre 2018 ainsi que son « *taux de productivité* », pour en conclure qu'une amélioration suffisante par PERSONNE1.) dans l'exécution de son travail n'aurait pas été constatée.

SOCIETE1.) a précisé en outre que pendant le mois de juillet 2018, PERSONNE1.) avait passé en moyenne 2,80 heures à la préparation de neuf voitures de remplacement au lieu de l'heure lui allouée pour ce type de véhicules, et que pendant la période de janvier à septembre 2018, le « *taux de prestation moyen* » d'PERSONNE1.) (70,04 %) était inférieur au taux réalisé par l'équipe des cinq autres préparateurs employés (78,79 %), tout en indiquant le « *taux moyen de prestation* » pour quatre autres préparateurs. L'employeur a relevé encore que pour la même période, le « *taux de productivité* » d'PERSONNE1.) (67,22 %) était inférieur au « *taux de productivité* » réalisé par les autres préparateurs pendant la même période (75,46 %), indiquant encore les « *taux de productivité moyens* » réalisés des autres préparateurs pendant cette même période.

La Cour constate, à l'instar du tribunal, que dans sa lettre de motivation du licenciement, l'employeur a indiqué avec précision les lenteurs qu'il reproche à PERSONNE1.) dans l'accomplissement de son travail par rapport aux objectifs fixés, tout en le comparant aux prestations de ses collègues de travail.

Concernant l'incident du 29 décembre 2017, l'employeur a précisé à suffisance, qu'PERSONNE1.), en manœuvrant le véhicule d'un client, avait embouti un autre véhicule, engendrant un préjudice matériel de 962,77 euros résultant de l'endommagement de la porte dudit véhicule. L'énoncé de cet incident satisfait également au degré de précision requis par l'article L.124-5 du Code du travail.

Le moyen tiré de l'imprécision des motifs indiqués dans la lettre de motivation n'est partant pas fondé, et le jugement entrepris est encore à confirmer quant à ce point.

- Quant au caractère réel et sérieux des motifs

SOCIETE1.) fait plaider que « *les taux de rendement et de productivité* » d'PERSONNE1.) auraient été largement en deçà de l'objectif fixé par elle, - à savoir un temps de temps de préparation d'une heure pour les véhicules neufs et de quatre heures pour les véhicules d'occasion -, et inférieur à celui des autres préparateurs, qu'PERSONNE1.) aurait déjà fait l'objet d'un avertissement en date du 13 octobre 2017 pour avoir dépassé de manière sensible le temps de travail imparti concernant le nettoyage de cinq voitures, et que, malgré diverses réunions ultérieures en présence d'PERSONNE1.) afin de chercher des solutions lui permettant d'améliorer sa performance, ce dernier serait resté loin des objectifs fixés, de sorte que SOCIETE1.) lui aurait finalement confié que des véhicules neufs ou à faible kilométrage, sinon présentant peu de salissures.

SOCIETE1.) estime que l'insuffisance professionnelle d'PERSONNE1.) ressort des « *taux de rendement et de productivité* » tels qu'énoncés dans la lettre de motivation, ensemble les « *tableaux* » rapports de la productivité d'atelier qui couvrirait la période de janvier à septembre 2018. Elle explique que « *le taux de rendement / prestation* » se calculerait « *en divisant le nombre d'heures vendues au client par le nombre d'heures prestées par le salarié sur un véhicule* ».

SOCIETE1.) se prévaut en outre des attestations testimoniales émanant de PERSONNE2.) et de PERSONNE3.), salariés de SOCIETE1.), qui établiraient que depuis la réunion du 3 janvier 2018, PERSONNE1.) ne se serait vu confier que des véhicules de petite taille et peu sales, et que les rapports de réunions reflèteraient les propos y tenus par PERSONNE1.), qui seraient révélateurs de son manque de motivation. Elle estime encore que l'attestation testimoniale de PERSONNE4.), ancien salarié de SOCIETE1.), versée par l'intimé, serait à analyser avec circonspection, étant donné que ce dernier aurait été licencié au mois de novembre 2020 pour manquements

graves et manifesterait depuis lors un comportement revanchard, n'ayant établi son attestation que postérieurement à son licenciement.

SOCIETE1.) considère encore que l'incident survenu le 29 décembre 2017 serait suffisamment grave en lui seul pour justifier le licenciement.

Le licenciement prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) serait partant régulier et justifié.

PERSONNE1.) affirme qu'il ne se serait vu confier que, voire exclusivement, les voitures particulièrement sales, que le « *taux de rendement* » exceptionnel du salarié PERSONNE3.) s'expliquerait par le fait que ce dernier, en sa fonction de chef d'équipe, se serait réservé les véhicules peu sales et de petite taille, ne nécessitant que peu de temps de préparation.

Il estime en outre que les documents versés par SOCIETE1.) en pièces 4 à 11, intitulés au bordereau des pièces en tant que - avertissement, rapports de réunions, décompte pour le mois de juillet 2018, détail du taux de prestation d'PERSONNE1.) de janvier à septembre 2018, fiche comparative des taux de prestation et de productivité de janvier à septembre 2018 - seraient ni pertinentes ni concluantes. Ainsi seul le rapport de réunion du 1^{er} février 2018 porterait sa signature, qu'il y aurait d'ailleurs apposé sous la menace d'un licenciement avec effet immédiat. Les rapports de réunions ne retranscriraient ni ses explications fournies lors des réunions, dont celles relatives à la perte de temps générée par une désorganisation du travail en raison, notamment, du blocage de véhicules sur le parking, ni ses propositions de prévoir plus de temps pour la préparation des véhicules qui étaient immobilisés, à l'extérieur, pendant une certaine durée avant leur préparation, ces véhicules nécessitant un temps de travail prolongé.

Les attestations testimoniales rédigées par PERSONNE2.) et PERSONNE3.) ne seraient ni sincères, ni précises ni pertinentes.

En outre, l'objectif de l'employeur d'atteindre « *un taux de rendement à hauteur de 110 %* », aurait été irréaliste, seul le chef d'équipe les aurait atteints en raison du choix opéré par ce dernier des véhicules à préparer par lui.

Par ailleurs son « *taux de prestation* », tel que figurant à la pièce 11 de SOCIETE1.), aurait continuellement augmenté au cours de la période de janvier à septembre 2018, sauf en ce qui concerne le mois de mars, de sorte que SOCIETE1.) ne saurait valablement affirmer que son « *taux de rendement* » était toujours bas et loin des objectifs fixés, soit 100 % à partir du mois de janvier 2018, alors qu'aucun des autres salariés, sauf PERSONNE3.), non comparable, n'aurait atteint ce taux.

Tel que relevé ci-avant, une insuffisance professionnelle peut constituer une cause réelle et sérieuse du licenciement, celle-ci doit cependant être établie par des faits précis et doit être constatée sur une certaine durée. L'inaptitude, la négligence ou l'insuffisance de rendement doit être démontrée par des comparaisons à faire sur une certaine durée par rapport aux résultats antérieurs de l'intéressé ou au rendement de collègues placés dans les mêmes conditions (Cour d'appel, 30 mai 2016, numéro 41845 du rôle).

La comparaison doit être faite par rapport à plusieurs salariés se trouvant dans la même situation de travail que la personne licenciée, respectivement dans une situation similaire (Cour d'appel du 24 avril 2014, n° 37948 du rôle).

Afin d'établir une lenteur excessive dans l'exécution de son travail, il appartient à l'employeur d'indiquer des valeurs de référence objectives pouvant servir de base d'appréciation du bien-fondé du grief d'inaptitude professionnelle invoqué par lui pour justifier le licenciement de son salarié.

Le défaut de réalisation des objectifs n'implique pas nécessairement une insuffisance professionnelle, mais le juge doit vérifier si les objectifs fixés sont réalistes et si leur non-réalisation est imputable à un manquement à l'obligation de diligence du salarié.

Si PERSONNE1.) admet que le laps de temps imparti pour la préparation des véhicules neufs ou de remplacement était d'une heure et pour les véhicules d'occasion de quatre heures, il affirme néanmoins que le temps imparti était impossible à respecter, en raison notamment des véhicules très sales qui lui auraient été confiés.

A cet égard, les témoins PERSONNE2.) et de PERSONNE3.) déclarent certes dans leurs attestations testimoniales, qu'il a été décidé de « *concentrer le travail d'PERSONNE1.) dans un premier temps en lui donnant en priorité des véhicules à nettoyer, de petites tailles, les plus récentes et de très faibles salissures* », le témoin PERSONNE4.), dont la Cour n'a pas de raisons de douter de sa crédibilité, ni plus que de celle des autres témoins qui sont toujours au service de SOCIETE1.), déclare dans son attestation testimoniale qu'au cours de l'année 2018, entre janvier et juin, il a vu souvent PERSONNE1.) nettoyer les véhicules très sales ainsi que de grandes tailles.

Au vu de ces témoignages imprécis et contraires, SOCIETE1.) n'a pas établi qu'PERSONNE1.) s'était vu attribuer en priorité des véhicules de petites tailles, à kilométrage réduit, respectivement présentant un faible degré de salissures, de sorte que SOCIETE1.) n'a pas rapporté la preuve, par le biais des déclarations des témoins, d'une lenteur particulière d'PERSONNE1.) dans l'exécution de son travail.

Concernant les rapports de réunion, auxquelles SOCIETE1.) se réfère pour étayer le faible « *taux de rendement* » et le manque de motivation qu'il reproche à PERSONNE1.), la Cour constate que seul le rapport de réunion du 1^{er} février 2018 porte la signature d'PERSONNE1.), étant noté qu'aucun élément soumis ne permet d'étayer qu'PERSONNE1.) ait signé ce rapport « *sous menace* », de sorte que seules les indications de ce rapport ont été approuvées par ce dernier, et que, contrairement à l'argumentation de SOCIETE1.), PERSONNE1.) est en droit de contester le contenu des rapports non signés par lui, faisant précisément valoir que ces rapports ne retranscrivent pas ses critiques et ses suggestions d'une meilleure prise en compte du temps effectif nécessaire à la préparation des divers véhicules.

Les déclarations des témoins PERSONNE2.) et PERSONNE3.), en ce qu'ils ont relevé que les « *rapports des différentes réunions mises en place reflètent exactement l'entièreté des propos d'PERSONNE1.)* », manquent encore de précisions en ce que ces témoins omettent de préciser, voire d'énoncer le contenu exact des propos y échangés, une référence générale à des réunions étant insuffisante pour établir des faits concrets et précis susceptibles d'étayer le reproche de SOCIETE1.) d'un manque de motivation dans le chef d'PERSONNE1.). Les déclarations vagues et imprécises de ces témoins sont dès lors dénuées de pertinence.

En outre, la Cour constate que les documents versés en pièces 5 et 6 par PERSONNE1.) et ceux versés en pièces 8, 10 et 11 par SOCIETE1.), constituent des documents succincts établis par l'appelante qui énoncent des chiffres, non autrement explicités et non étayés par d'autres éléments objectifs pertinents, la pièce 7 versée par SOCIETE1.), dont cette dernière affirme qu'elle représente le « *tableau des taux de prestations du mois de novembre 2018* », - les parties étant en désaccord sur les conclusions à en tirer -, étant par ailleurs illisible.

Force est de constater qu'une comparaison utile de la performance d'PERSONNE1.) par rapport à celle des autres salariés qui se sont trouvés dans une situation comparable, basée sur des valeurs de référence objectives, n'est pas présentée par l'employeur.

Même en admettant les chiffres des « *taux de rendement* » avancés par l'employeur, il n'en demeure pas moins, d'une part, qu'il ne résulte d'aucun élément pertinent qu'un taux de rendement précis/concret ait été imposé au salarié, l'objectif d'atteindre un rendement de 100 % ayant certes été discuté et, d'autre part, que la performance d'PERSONNE1.) s'est améliorée au cours des mois d'avril à septembre 2018, et il n'existe finalement pas d'écarts significatifs entre les « *taux de rendement* » d'PERSONNE1.) et ceux des autres salariés placés dans les mêmes conditions, tels que figurant à la pièce 11 de SOCIETE1.), de nature à justifier un licenciement.

Il s'ensuit que la prétendue faible performance de travail d'PERSONNE1.), voire la prétendue lenteur excessive dans l'exécution de son travail, ayant certes connu des fluctuations dans le temps mais également une amélioration depuis le mois d'avril 2018, ne caractérise pas une insuffisance professionnelle dans son chef, de nature à justifier son licenciement.

C'est partant à bon droit que le tribunal a retenu que la réalité d'une insuffisance professionnelle dans le chef d'PERSONNE1.) laisse d'être établie.

De même, il y a encore lieu de confirmer le tribunal en ce qu'il a retenu que l'incident du 29 décembre 2017, au cours duquel PERSONNE1.) a, en emboutissant un véhicule d'un client, endommagé la porte dudit véhicule, ne constitue qu'un fait isolé et non caractérisé par une particulière négligence ou malveillance d'PERSONNE1.), de sorte qu'il n'est pas d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement dont objet.

Il s'ensuit que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a retenu que le licenciement n'est pas justifié par des causes réelles et sérieuses et est partant abusif.

- Quant aux demandes indemnitaires d'PERSONNE1.)

Conformément à l'article L. 124-12 paragraphe (1) du Code du travail, PERSONNE1.) peut prétendre à la réparation des préjudices matériel et moral qu'il a subis du fait du licenciement abusif.

° Concernant le préjudice moral

SOCIETE1.) conclut à voir débouter PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation d'un préjudice moral, sinon à voir réduire le montant alloué de ce chef.

PERSONNE1.), par son appel incident, demande à se voir allouer le montant réclamé en première instance de 5.000 euros.

C'est à juste titre que le tribunal a retenu que les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracasseries causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement, et qu'il a évalué le préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, compte tenu des circonstances

dans lesquelles le licenciement s'est opéré et de son ancienneté de service continue auprès de SOCIETE1.) de plus de trois ans au moment du licenciement, au montant de 1.750 euros.

Le jugement est partant à confirmer, par adoption des motifs de la juridiction de première instance, en ce qui concerne le volet du préjudice moral.

L'appel incident d'PERSONNE1.) n'est partant pas fondé quant à ce point.

° Concernant le préjudice matériel

SOCIETE1.) conclut à voir débouter PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel, sinon à voir réduire la période de référence à deux mois, compte tenu d'une ancienneté de trois ans et des emplois de remplacement occupés par PERSONNE1.) dès la fin de la relation de travail.

PERSONNE1.), suivant appel incident, demande à voir fixer la période de référence à huit mois en soulignant qu'il n'a exécuté diverses missions de travail en intérim que jusqu'au mois de juillet 2019 aux seules fins de minimiser son dommage, et que depuis lors, malgré recherches continues, il n'aurait pas retrouvé un emploi.

L'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Tel que l'a rappelé à bon escient le tribunal, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage. Par ailleurs, le salarié licencié abusivement ne doit pas se borner à rechercher un emploi lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle qu'il a exercée avant son licenciement ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher activement dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

En l'espèce, PERSONNE1.) verse de multiples actes de candidature spontanée envoyés dès la fin du délai de préavis ensemble des courriers de réponse ainsi que des contrats relatifs à des missions d'intérim qu'il avait acceptées dès le mois de février 2019.

Compte tenu du nombre élevé des actes de candidature spontanée, PERSONNE1.) a consenti des efforts pour retrouver le plus rapidement possible un emploi de remplacement aux fins de minimiser son dommage. En tenant compte de l'âge d'PERSONNE1.), quarante ans au moment de la notification du licenciement, de son ancienneté de service, de son emploi occupé ne requérant pas de qualification spécifique, de sa formation et du travail en intérim exercé par lui dès le mois de février 2019, la Cour, à l'instar de la juridiction de première instance, retient que la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus subie par PERSONNE1.) est à mettre en relation directe avec le licenciement est à fixer à quatre mois à partir de l'expiration du délai de préavis.

Le jugement déféré est, dès lors, encore à confirmer sur ce point, étant rappelé que l'affaire a été refixée en première instance pour continuation des débats quant à la détermination du préjudice matériel.

- Quant à l'indemnité pour irrégularité formelle

PERSONNE1.) réitère sa demande en indemnisation pour irrégularité formelle de son licenciement, en reprochant à SOCIETE1.) de ne pas l'avoir convié à un entretien préalable et en soutenant que SOCIETE1.) ferait partie d'une unité économique employant plus de 150 salariés.

C'est à juste titre, en se référant à l'article L.124-12 (3) du Code du travail qui prévoit que l'indemnité pour irrégularité formelle « *ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond* », que le tribunal, par une motivation que la Cour adopte, a débouté PERSONNE1.) de cette demande.

Le jugement est encore à confirmer quant à ce point.

- Quant aux demandes en remboursement des frais et honoraires d'avocat

PERSONNE1.) fait grief à la juridiction de première instance d'avoir déclaré cette demande non fondée.

En instance d'appel, PERSONNE1.) réclame le montant de 5.000 euros du chef des honoraires d'avocat « *déboursés dans le cadre du présent litige (première instance et instance d'appel)* ». Il affirme avoir déboursé le montant de 2.246,40 euros du chef « *d'honoraires forfaitaires* » pour la procédure de première instance.

SOCIETE1.) s'oppose à cette demande en faisant valoir l'absence de preuve de paiement d'honoraires d'avocat. La réalité d'un préjudice subi ne serait partant pas rapportée.

Il y a lieu de rappeler que les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure. Dans son arrêt du 9 février 2012, la Cour de Cassation a, en effet, retenu que les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

En l'espèce, PERSONNE1.) a certes fait appel à un avocat pour faire valoir ses droits. Néanmoins, dans la mesure où le montant des frais et honoraires mis en compte ne saurait dépasser celui normalement demandé dans le cadre d'une affaire de même espèce, d'après les critères d'appréciation en usage et dans la limite des prestations effectivement fournies, et qu'PERSONNE1.) se contente de verser un mémoire mettant en compte un montant forfaitaire de 2.246,40 euros au titre d'honoraires d'avocat, voire qu'il réclame un montant forfaitaire de 5.000 euros pour les deux instances, et qu'il reste en défaut de fournir des précisions quant au coût des prestations fournies, ainsi que de verser des pièces justificatives d'un paiement, l'existence du prétendu préjudice subi n'est pas établie.

La demande d'PERSONNE1.) en répétition d'honoraires d'avocat n'est partant pas fondée.

Le jugement entrepris est encore à confirmer à cet égard, quoique pour des motifs légèrement différents.

En l'absence de faute retenue à l'encontre d'PERSONNE1.) et au vu du sort de son appel, la demande de SOCIETE1.) tendant au remboursement des frais et honoraires d'avocat déboursés dans le cadre des deux instances est à déclarer non fondée.

La condition d'iniquité n'étant pas remplie, les demandes des parties respectives en allocation d'une indemnité de procédure, pour l'instance d'appel, sont à rejeter, étant noté que les demandes en octroi d'indemnités de procédure pour la première instance ainsi que les frais ont été réservés par le tribunal.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, par application de 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 dits non fondés,

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

déboute les parties de leurs demandes respectives en allocation d'une
indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens
de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître
Guillaume Mary, avocat concluant affirmant en avoir fait l'avance.