

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°30/24 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

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

Numéro CAL-2022-00442 du rôle

Composition:

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

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL,
de Luxembourg, du 25 avril 2022,

comparant par Maître Christian BOCK, avocat à la Cour, demeurant à
Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) (anciennement entreprise des P&T), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL,

comparant par la société en commandite simple KLEJR GRASSO,
inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de

Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour.

LA COUR D'APPEL:

PERSONNE1.) a été engagé par l'établissement public SOCIETE2.) (ci-après « l'établissement SOCIETE2. ») en qualité de salarié au service « *Exploitation Technologies et Transmission de la Division des Télécommunications* » par contrat de travail à durée indéterminée du 19 septembre 2013, ayant pris effet le 1^{er} octobre 2013.

Par avenant du 12 mars 2015, PERSONNE1.) a été engagé au poste d'« *agent d'exploitation et de maintenance* » au sein du service « *Envol./Gestion CT & Support Local de l'entité SOCIETE3.)* ».

A partir du 1^{er} novembre 2017, il a occupé la fonction de « *chef d'équipe* » dans la surveillance des équipes privées au sein de la section « *Maintenance Réseau & Firmes privées* » du service « *SOCIETE4.)* ».

Le 21 juillet 2020, l'établissement SOCIETE2.) lui a notifié son licenciement avec préavis de 4 mois, commençant à courir le 1^{er} août et prenant fin le 30 novembre 2020. Il a été dispensé de travail pendant la période de préavis.

Par courrier du 27 juillet 2020, PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs de son congédiement.

L'établissement SOCIETE2.) lui a répondu par courrier du 1^{er} septembre 2020.

Par courrier du 10 septembre 2020, PERSONNE1.) a contesté lesdits motifs.

Par requête du 12 novembre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer l'établissement public SOCIETE2.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont il a fait l'objet et entendre condamner son ancien employeur, suivant décompte actualisé, à lui payer les montants suivants, à augmenter des intérêts légaux:

- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 50.000,00 euros +
pm
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 20.000,00 euros

- indemnité de départ : 51.413,76 euros
- solde d'indemnité de préavis : 71.005,44 euros

Il a demandé la condamnation de l'établissement SOCIETE2.) au paiement de dommages et intérêts d'un montant de 1.775 euros du chef de remboursement de frais d'avocat, d'une indemnité de procédure de 2.500 euros et il a demandé à voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

L'établissement SOCIETE2.) a conclu à la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Par jugement du 21 mars 2022, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement prononcé par l'établissement SOCIETE2.) à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 21 juillet 2020 et non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement, en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'un solde d'indemnité de départ.

L'établissement SOCIETE2.) a été condamné à payer à PERSONNE1.) la somme de 500 euros à titre d'indemnité de procédure et à supporter les frais et dépens de l'instance, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure ayant été rejetée.

Par acte d'huissier de justice du 25 avril 2022, PERSONNE1.) a régulièrement formé appel du jugement du 21 mars 2022, qui lui a été notifié en date du 1^{er} avril 2022.

Il demande à la Cour, par réformation, à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 56.612,49 euros au titre du préjudice matériel et de 15.000 euros au titre du préjudice moral, à voir fixer son ancienneté de services auprès de l'établissement SOCIETE2.) à 27 ans au moment du licenciement et partant à voir condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de préavis de 54.859,86 euros ainsi qu'une indemnité de départ de 39.898,08 euros, et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel. Il demande encore à voir condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel et à lui rembourser le montant de 2.000 euros au titre des frais d'avocat exposés.

L'établissement SOCIETE2.) déclare former appel incident du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu l'imprécision des motifs du licenciement.

Il conteste toute reprise d'ancienneté de service acquise auprès du précédent employeur ainsi que les préjudices matériel et moral allégués.

En tout état de cause, il conclut, par réformation, à se voir décharger à payer une indemnité de procédure de 500 euros au salarié pour la première instance et demande à se voir accorder, par réformation, une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance. Il réclame une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel et la condamnation du salarié aux frais et dépens des deux instances.

DISCUSSION :

Remarque préliminaire :

Par bulletins du magistrat de la mise en état des 23 février 2023 et 30 mars 2023, les parties ont été invitées à déposer des conclusions récapitulatives.

Les dernières conclusions récapitulatives déposées par Maître Jungers datent du 27 mars 2023 et celles de Maître Bock du 14 avril 2023.

Il importe de préciser qu'une partie n'est pas en droit de simplement renvoyer à des écritures précédentes, étant donné que les conclusions récapitulatives sont, ou à tout le moins devraient être une œuvre de synthèse et doivent se suffire à elles-mêmes (Jurisclasseur, Procédure civile, fasc. 1000-10, numéros 56-64, édition numérique, mise à jour 15 septembre 2022). Les conclusions récapitulatives se substituent à l'acte d'appel. Étant des conclusions de synthèse, elles ont pour objet de réunir l'ensemble des moyens présentés dans les écritures précédentes, dont notamment l'acte d'appel qui vaut conclusions.

L'article 586 du Nouveau Code de procédure civile, dans sa version applicable avant l'entrée en vigueur de la loi du 16 septembre 2021, est de la teneur suivante: « Les conclusions d'appel doivent formuler expressément les prétentions de la partie et les moyens sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée. L'avocat ou les avocats d'une ou plusieurs parties peuvent être invités à récapituler les moyens qui auraient été successivement présentés. Les moyens qui ne sont pas récapitulés sont regardés comme abandonnés. La partie qui sans énoncer de nouveaux moyens, demande la confirmation du jugement est réputée s'en approprier les motifs ».

Il convient partant de toiser les moyens contenus dans les conclusions récapitulatives respectives, étant précisé que les moyens non-réitérés

dans lesdites conclusions récapitulatives sont censées irrémédiablement abandonnés au regard des dispositions de l'article 586 du Nouveau Code de procédure civile.

A) Quant aux soldes d'indemnités de départ et de préavis :

Le tribunal du travail a retenu qu'il ne résulte d'aucun document lui soumis qu'au moment de son embauche par l'établissement SOCIETE2.), ce dernier se serait engagé à reprendre l'ancienneté de service du salarié auprès de la société SOCIETE5.) depuis 1993. Les demandes du salarié en paiement d'un solde d'indemnité de départ de 8 mois et d'un solde d'indemnité de préavis de 11 mois ont été déclarées non fondées.

PERSONNE1.) demande à la Cour, par réformation, à voir dire qu'au moment de son embauche par l'établissement SOCIETE2.), son nouvel employeur aurait repris son ancienneté de services auprès de la société SOCIETE5.) depuis 1993, étant donné qu'il aurait été débauché en 2015 par l'établissement SOCIETE2.), après avoir travaillé auprès de cet établissement de manière exclusive sur base d'une sous-traitance de la société SOCIETE5.) pour ce dernier depuis 1993.

Ceci aurait été indiqué dans le premier avenant signé en date du 12 mars 2015, lequel préciserait qu'une ancienneté de services de 22 ans et 4 mois serait reprise (soit les années 1993 à 2015). Le responsable des ressources humaines lui aurait par ailleurs « fourni une grille, sur laquelle il serait mentionné « *Ancienneté avant SOCIETE6.) reprise : 21 ans* », juste en-dessous il y aurait écrit « *Ancienneté SOCIETE6.) : 1,34* » et plus bas, il aurait indiqué qu'au 1^{er} février 2015, le salarié aurait disposé d'une ancienneté totale de 22 ans et 4 mois. »

Au moment du licenciement, il aurait dès lors disposé d'une ancienneté de services de 27 ans, de sorte qu'il aurait droit, en application de l'article 24b.2, point 3, de la Convention collective applicable aux salariés occupés depuis le 1^{er} janvier 2011 dans l'SOCIETE7.) (ci-après la Convention collective) à une indemnité de départ de 9 mois (au lieu d'un seul mois accordé par l'ancien employeur) et un délai de préavis de 15 mois (au lieu de 4 mois accordé par l'ancien employeur).

Il réclame partant le paiement d'un solde d'indemnité de départ de 8 mois et d'un solde d'indemnité de préavis de 11 mois et demande partant voir condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de préavis de 54.859,86 euros ainsi qu'une indemnité de départ de 39.898,08 euros.

L'établissement SOCIETE2.) conteste toute reprise d'ancienneté. Il conteste avoir débouché le salarié auprès de la société anonyme SOCIETE8.) Networks, étant donné que ce dernier aurait lui-même postulé auprès de l'établissement SOCIETE2.) par courrier du 16 juillet 2013. Il soutient que l'annexe 1 de la Convention collective distinguerait clairement entre une « ancienneté professionnelle reconnue » et une « ancienneté groupe » et que la prétention du salarié reposerait sur une confusion entre ces deux notions.

L'établissement SOCIETE2.) se réfère à l'article L.124-3 (2) du Code du travail, disposant qu'« *en cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin : (...) à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans (...)* », ainsi qu'à l'article L.124-7 (1) du même code, disposant que :« *L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1^{er} ne peut être inférieure à : un mois de salaire après une ancienneté de service continue de cinq ans au moins* » pour conclure au rejet des demandes de PERSONNE1.) en paiement d'un solde d'indemnité de départ de 8 mois et d'un solde d'indemnité de préavis de 11 mois.

L'article 4 de l'avenant du 12 mars 2015 au contrat de travail de PERSONNE1.) précise qu'« *une expérience professionnelle de 22 ans et de 4 mois est prise en considération pour le classement du (de la) salarié (e) à la date du 1^{er} février 2015 (date de rattachement à la CC)* ». Il est par ailleurs indiqué que le salarié est classé « *dans la carrière D groupe 8 échelon d'ancienneté 18 selon la grille de salaire en annexe 2 de la Convention collective* ».

Par avenant du 28 juin 2018, PERSONNE1.) est classé dans la carrière E groupe 11 échelon d'ancienneté 23 selon la grille de salaire en annexe 3 de la Convention collective.

Il résulte de l'annexe 1 à la Convention collective que par « *ancienneté professionnelle reconnue* » est visée « *l'expérience antérieure reconnue au moment de l'embauche pour permettre le classement dans la grille de salaire* » et que par « *ancienneté groupe* » est visée « *la période qui s'est écoulée depuis la date à laquelle un salarié a été recruté et qu'il a pris effectivement ses premières fonctions dans une entreprise appartenant au Groupe Post, y compris la période d'apprentissage* ».

Au vu des définitions des notions susvisées et de l'argumentation du salarié avancé, se référant à « *une grille* » comportant les mentions « *Ancienneté avant SOCIETE6.) reprise : 21 ans* » et « *Ancienneté SOCIETE6.) : 1,34* », c'est à juste titre que le tribunal a retenu que les

deux avenants au contrat de travail de PERSONNE1.) des 12 mars 2015 et 28 juin 2018 se réfèrent uniquement à la grille de salaire en annexe de la Convention collective et ne contiennent aucune référence à une reprise d'ancienneté de services ayant une incidence sur l'indemnité de départ et le délai de préavis.

Il en résulte qu'au vu des dispositions des articles L.124-3 (2) et L.124-7 (1) du Code du travail, c'est à bon droit que l'établissement SOCIETE2.) a accordé à PERSONNE1.) un délai de préavis de quatre mois et une indemnité de départ correspondant à un mois de salaire.

L'appel principal n'est pas fondé sur ce point spécifique.

B) Quant au licenciement :

PERSONNE1.) demande à la Cour, par réformation, à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 56.612,49 euros au titre du préjudice matériel et de 15.000 euros au titre du préjudice moral qu'il dit avoir subi du fait de son licenciement qu'il qualifie d'abusif.

L'établissement SOCIETE2.) forme appel incident du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement du 21 juillet 2020. Il reproche au tribunal d'avoir fait droit au moyen du salarié tiré de l'imprécision des motifs. Il argumente que la lettre de motivation reprend en détail tous les faits reprochés au salarié liés à son insuffisance professionnelle tant au niveau des résultats professionnels que de la qualité du travail fourni et fait dès lors valoir à titre principal qu'elle satisfait au critère de précision requis par la loi et que les motifs sont réels et sérieux, partant que le licenciement est régulier et justifié.

A titre subsidiaire, il offre de prouver par toutes voies de droit et notamment par témoins la réalité et la gravité des faits énoncés dans la lettre de motivation.

Dans un souci de logique juridique, il y a lieu d'examiner d'abord l'appel incident de l'établissement SOCIETE2.).

a) quant à la précision des motifs :

La lettre de motivation du 1^{er} septembre 2020 a été intégralement reproduite au jugement entrepris du 21 mars 2002 et la Cour y renvoie.

Le tribunal a retenu que suite à l'entretien d'évaluation du 21 janvier 2020 concernant l'année 2019, pour laquelle une note de 2,53 sur 6 a été retenue dans le chef du salarié, l'employeur a déclaré qu'il a décidé de « *concéder une chance* » au salarié pour lui permettre de se

ressaisir. Le tribunal du travail a retenu en conséquence que les exemples de griefs énoncés dans la lettre de motivation de 18 pages et qui sont antérieurs à cette date, se trouvent couverts par cette décision d'accorder une dernière chance au salarié, que d'autres griefs énoncés en pages 7 à 14 sont formulés de façon insuffisamment précise et que seulement à partir de la page 15 sont énoncés les griefs ayant réellement motivé l'employeur à procéder au licenciement, mais que ces griefs ne sont pas énoncés avec suffisamment de précision de sorte que le licenciement est abusif.

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, « (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement. (2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, 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.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) du Code du travail précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

En l'espèce, l'établissement SOCIETE2.) invoque aux termes de la lettre de motivation des insuffisances professionnelles de PERSONNE1.) tant au niveau des résultats professionnels que quant à la qualité du travail fourni par rapport à la description de la fonction qui lui a été attribuée en juillet 2017. Il y a lieu de préciser à cet égard qu'il n'est pas contesté que PERSONNE1.) s'est vu attribuer le poste de « *chef d'équipe* », nonobstant le fait qu'il ne remplissait pas les conditions au niveau du profil recherché, mais parce qu'il faisait preuve d'une grande motivation et promettait de relever le défi et d'acquérir rapidement les compétences manquantes nécessaires.

En tant que prérequis pour le poste de « *chef d'équipe – surveillance équipes privées* » figuraient notamment la maîtrise des outils informatiques (tels que les logiciels SOCIETE9.) et SOCIETE10.)) et la maîtrise des langues françaises, allemande et luxembourgeoise.

Pour que l'insuffisance professionnelle puisse être appréciée et retenue en tant que motif du licenciement, il faut qu'elle soit étayée par des faits précis et observée sur une certaine durée.

Rien ne s'oppose dès lors en principe à la prise en considération de faits plus anciens, et plus particulièrement en l'espèce ceux de l'année 2019, lorsqu'en raison de la multiplicité des faits reprochés au salarié, il est possible d'en déduire une insuffisance professionnelle (en ce sens : Cour d'appel 30 novembre 2017, n°43720 du rôle).

Sur base des principes ainsi exposés, la Cour ne saurait suivre le raisonnement du tribunal du travail ayant retenu qu'en raison de la décision de l'ancien employeur, suite de l'entretien d'évaluation du 21 janvier 2020, d'accorder une dernière chance au salarié, les exemples de griefs énoncés dans la lettre de motivation qui sont antérieurs à cette date se trouvent couverts par cette décision.

En effet, le fait d'accorder une dernière chance au salarié ne constitue pas un pardon, mais une simple mise en suspens de la décision de l'employeur de tirer, à ce stade, des conséquences des griefs reprochés.

La lettre de motivation commence par énoncer un résumé des griefs reprochés dans les termes suivants : « *il vous est reproché, dans le cadre de votre fonction en tant que « Chef d'équipe », une insuffisance professionnelle tant au niveau des résultats professionnels que de la qualité du travail fourni. Vous n'avez pas répondu aux exigences requises ainsi qu'aux attentes de votre hiérarchie. Après trois années d'expérience professionnelle dans cette fonction, vous montrez des lacunes au niveau de la connaissance technique de votre activité et un manque d'engagement dans l'exécution de votre travail. A ceci s'ajoute des engagements liés à la fonction non respectés de votre*

part ainsi que vos attitudes comportementales inadéquates dans le cadre d'un travail d'équipe. »

La lettre de motivation se poursuit en énonçant de façon détaillée les résultats négatifs du salarié retenus lors de l'entretien d'évaluation du 21 janvier 2020 par rapport aux objectifs qui lui avaient été fixés par son responsable, PERSONNE2.). Elle précise que cet entretien d'évaluation a été précédé par deux entretiens de sensibilisation en dates des 11 juin et 22 octobre 2019 et un troisième entretien de sensibilisation a été lieu le 24 janvier 2020. Les faits discutés lors de ces entretiens de sensibilisation ont été exposés, à savoir : un comportement inadéquat répété (des fausses déclarations envers ses collègues), des injures contre sa hiérarchie et un manque de progression des compétences du salarié, notamment le fait de délaissé des tâches vers son supérieur et vers ses collaborateurs. Il suit des exemples de comportements reprochés, avec indications de dates et noms des collaborateurs impliqués. La lettre de motivation indique ensuite qu'un quatrième entretien de sensibilisation a eu lieu en mai 2020, au cours duquel a été thématiqué le manque d'intérêt du salarié à participer à la formation « *Vis-ma-vie* » proposée par l'employeur, le désintérêt du salarié d'accroître ses compétences dans le rôle de chef d'équipe et d'acquérir les connaissances nécessaires sur le logiciel SOCIETE10.), compétence requise pour le poste occupé par le salarié. Il est notamment exposé que tant en ce qui concerne les compétences techniques dans des logiciels SOCIETE10.) et SOCIETE9.) qu'en ce qui concerne la maîtrise de la langue luxembourgeoise, le salarié se serait engagé à les améliorer, aurait entamé des formations proposées par l'employeur, mais les aurait interrompu au bout de deux ou trois séances, affirmant ne pas voir l'utilité de ces formations, étant donné qu'entretemps il aurait acquis assez de connaissances pour maîtriser les applications, ce qui ne correspondrait pas à la réalité.

La lettre de motivation relate ensuite un « *dernier épisode* » du 25 juin 2020 ayant trait à un « *overbooking* ». L'employeur reproche au salarié que le constat de cet « *overbooking* » à 10h52 a été fait suite à une réclamation du client Ws/SOCIETE11.) SA, une absence de réaction de la part du salarié ayant entraîné un rappel par mail à 11h28, un deuxième rappel à 11h46 ainsi qu'une demande de prise de position à 15h28 relative à ce manque de réactivité de la part du salarié.

La lettre de motivation indique encore que, suite au quatrième entretien de sensibilisation, quinze missions assignées au salarié lui ont été retirées. Elle énumère ces missions et cite le nom de la personne à qui ces missions ont été attribuées. Elle précise que, suite à cette modification des missions, une seule tâche incombait encore à PERSONNE1.), à savoir : le retraçage/ l'établissement de la liste de

routers 4G. Or l'employeur déclare avoir dû constater que le salarié aurait confié cette dernière mission lui incombant à un surveillant.

Il résulte dès lors clairement de la lettre de motivation que l'établissement SOCIETE2.) invoque deux catégories de reproche à l'égard de PERSONNE1.), à savoir d'une part, des lacunes dans le domaine professionnel au niveau des prestations de travail, des manquements et engagements non respectés liés à la fonction de « *chef d'équipe* », le manque de connaissance suffisante des installations et des logiciels ainsi que de la langue luxembourgeoise, et d'autre part, des manquements au niveau comportementale, tels que des comportements superficiels, un manque d'intérêt pour ses tâches, respectivement des délégations injustifiées vers des subalternes et des attitudes engendrant des conflits interrelationnels. Les reproches ainsi formulés répondent au critère de précision requis par la loi.

En revanche, les reproches liés au manque de respect par rapport à la hiérarchie et aux injures proférées à l'encontre de la hiérarchie ne répondent pas au critère de précision requis par la loi, à défaut d'énonciation des situations et déclarations constitutives d'un manque de respect et des termes exacts employés par le salarié qui seraient constitutifs d'injures.

Par réformation de ce qui a été retenu par le tribunal du travail, la Cour estime que, mis à part le reproche relatif aux injures, l'exposé des motifs du licenciement formulé dans la lettre de motivation du 1^{er} septembre 2020 répond à suffisance de droit au critère de précision requis par la loi, le salarié n'ayant pas pu se méprendre quant aux reproches lui adressés et le juge étant en mesure de d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

C'est dès lors à tort que le tribunal du travail a fait droit au moyen tiré de l'imprécision des motifs. La Cour se prononcera dans les développements qui vont suivre sur le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

b) quant au caractère réel et sérieux des motifs :

L'établissement SOCIETE2.) soutient à titre principal que tous les faits et incidents reprochés dans la lettre de motifs du 1^{er} septembre 2020 seraient établis sur base des pièces et des attestations testimoniales versés en cause et ne seraient pas contredites par les pièces adverses.

A titre subsidiaire, l'ancien employeur offre les faits reprochés au salarié en preuve, notamment par l'audition de témoins.

PERSONNE1.) conteste la réalité et la gravité des reproches énoncés.

En ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, l'article L.124-11 (1) du Code du travail dispose que : « *est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* ».

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique. Le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture. La cause sérieuse est celle qui revêt un caractère de gravité telle qu'elle rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

En l'espèce, les faits reprochés au salarié caractérisent selon l'employeur une insuffisance professionnelle dans le chef de PERSONNE1.).

La jurisprudence décrit l'insuffisance professionnelle comme étant le résultat de l'inaptitude du salarié à occuper son emploi, se manifestant par de nombreux manquements professionnels en ce que concerne la fonction pour laquelle il a été engagé. Une exécution défectueuse systématique du travail par le salarié, constatée sur la durée, peut constituer un comportement fautif permettant à l'employeur de procéder au licenciement du salarié (Cour d'appel 29 janvier 2009, n°33436 du rôle ; Cour d'appel 10 janvier 2008, n°32403 du rôle).

L'établissement SOCIETE2.) invoque aux termes de la lettre de motivation des faits qualifiés d'insuffisances professionnelles de PERSONNE1.) tant au niveau des résultats professionnels que quant à la qualité du travail fourni par rapport à la description de la fonction qui lui a été attribuée en juillet 2017. Ces faits, pris dans leur ensemble, à les supposer établis, sont de nature à justifier le licenciement avec préavis de PERSONNE1.).

La première catégorie de manquements reprochés au salarié a trait au non-respect des engagements pris par PERSONNE1.) lorsqu'il s'est vu attribuer le poste de « *chef d'équipe* » à partir de novembre 2017.

Il résulte de la circulaire n°110 de l'employeur concernant le poste vacant auquel PERSONNE1.) a postulé en 2017 que parmi les prérequis pour ce poste figuraient notamment la maîtrise des outils informatiques (SOCIETE9.) et SOCIETE10.)) ainsi que la maîtrise des langues françaises, allemande et luxembourgeoise.

Quant au reproche lié à la maîtrise de la langue luxembourgeoise, le salarié affirme avoir suivi des cours de langue en luxembourgeois, que ses connaissances auraient été suffisantes afin de comprendre ses collègues de travail parlant le luxembourgeois et qu'il aurait répondu aux courriels en luxembourgeois à l'aide d'une application traductrice, ce qui démontrerait sa bonne volonté de vouloir s'intégrer. Il fait valoir qu'une connaissance plus approfondie de la langue luxembourgeoise n'aurait pas été requise, étant donné que dans la majorité des cas, les clients de la SOCIETE6.) auraient parlé des langues autres que le luxembourgeois, que les rapports internes se seraient faits, en majeure partie, en langue française et que la maîtrise de la langue luxembourgeoise n'aurait pas été requise lors des réunions d'équipe. Au vu de ces éléments, PERSONNE1.) estime avoir satisfait au critère de maîtrise de la langue luxembourgeoise requis suivant la description de ses fonctions.

Il résulte de deux certificats de la société SOCIETE12.) de septembre 2015 et janvier 2016 que PERSONNE1.) a suivi des cours de langue luxembourgeoise, le premier certificat lui attestant qu'il peut poursuivre sa formation à un niveau supérieur, le deuxième attestant que la note finale était satisfaisante (60%).

Il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), responsable de la section dans laquelle le salarié travaillait d'octobre 2013 à novembre 2017, que ce dernier suivait des cours de langue luxembourgeoise et qu'il avait atteint un niveau A2, que le salarié a continué les cours de formation avec un module A3, mais qu'il a décidé de ne plus suivre lesdits cours.

PERSONNE1.) se prévaut d'un courriel du 13 avril 2018 de PERSONNE4.), directeur des ressources humaines au sein de l'établissement SOCIETE2.), attestant que le salarié « *dispose des qualifications requises par notre service ainsi que la maîtrise de nos méthodes de travail* ».

La Cour constate toutefois que ce courriel ne contient aucune référence spécifique par rapport à la maîtrise de la langue luxembourgeoise par le salarié, la généralité des termes employés se référant quant aux « *qualités requises* », aux connaissances techniques requises.

Lors de l'évaluation du salarié pour l'année 2019, PERSONNE1.) a obtenu une note de 1 sur 6 concernant la tenue des réunions en langue luxembourgeoise. Le témoin PERSONNE3.) atteste du fait que le salarié a refusé de tenir ses réunions avec les membres des équipes en langue luxembourgeoise et que quand on lui adressait la parole en langue luxembourgeoise, il s'excusait de ne pas bien comprendre ce qu'on lui disait. Le témoin PERSONNE5.) déclare que le salarié lui a délégué à plusieurs reprises la tâche de répondre à des « *disputes* » (soit des réclamations des clients), étant donné que PERSONNE1.) n'avait, en raison de l'emploi de la langue luxembourgeoise, pas compris le sens de « *la dispute* ». Le témoin PERSONNE6.), chef d'équipe adjoint du service « *installations résidentielles* », déclare que le salarié a toujours affirmé comprendre le luxembourgeois, mais que souvent il donnait des réponses « *n'ayant rien à faire* » avec les questions posées en langue luxembourgeoise. Ce même témoin déclare encore qu'en raison de réponses souvent absolument insatisfaisantes aux questions ou démarches claires, le témoin a demandé au salarié de relire sa demande et d'y répondre correctement. Or, dans la plupart des cas, la situation fut clarifiée finalement par un surveillant de l'équipe du salarié et le témoin ajoute qu'ainsi, un grand nombre des réclamations ont pris une investigation supplémentaire de sa part. Le témoin PERSONNE7.) déclare avoir motivé le salarié à apprendre la langue luxembourgeoise, mais avoir dû constater au bout d'un certain temps que le salarié ne comprenait toujours rien à la question posée. Interrogé par le témoin pour quelles raisons il « *n'avancerait pas* », le salarié lui a répondu que « *Ohhh, mais je n'ai pas besoin d'apprendre cela* ».

Contrairement à l'affirmation du salarié qui affirme que personne ne s'est jamais plaint à cet égard, la Cour retient sur des attestations précitées que l'employeur a établi que la maîtrise de la langue luxembourgeoise constituait pour l'établissement SOCIETE2.) un critère figurant sur la circulaire n°110 de l'employeur contenant la description des fonctions attribuées à PERSONNE1.) à partir de novembre 2017, mais que ce dernier, malgré des interventions récurrentes à ce sujet de la part de ses supérieurs hiérarchiques, ne s'est pas laissé motiver pour améliorer ses connaissances afin de répondre aux exigences de son poste et que ce défaut de maîtrise de la langue luxembourgeoise posait problème au niveau de la communication que ce soit au niveau interne, entre collègues et lors de la tenue de réunions ou que ce soit au niveau externe, dans les relations avec les clients.

Quant au reproche lié à la maîtrise des outils informatiques, l'employeur reproche en substance au salarié un manque d'implication à améliorer ses connaissances à ce niveau.

Le salarié fait valoir que les logiciels SOCIETE9.) et SOCIETE10.) seraient des applications internes à l'employeur et que le logiciel SOCIETE10.) serait par ailleurs devenu obsolète et ne serait plus utilisé à l'heure actuelle. Il conteste que son supérieur hiérarchique PERSONNE2.) se serait pris le temps pour le former à ces outils, étant donné que celui aurait été surchargé de travail. Il prétend que le logiciel SOCIETE10.) serait devenu obsolète, qu'il ne serait plus utilisé aujourd'hui, de sorte que le reproche serait « superfétatoire ». Il déclare ne pas comprendre le reproche formulé à ce sujet, étant donné que l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) resterait lacunaire et imprécise sur ce point.

Il résulte de l'attestation testimoniale du 22 janvier 2021 de PERSONNE2.), supérieur hiérarchique direct de PERSONNE1.), que le témoin lui avait proposé, dès l'attribution effective du poste de « *chef d'équipe* » à PERSONNE1.) en novembre 2017, des séances individuelles journalières d'une heure pour se familiariser avec lesdits logiciels. Le témoin affirme que ces applications auraient été indispensables pour le travail quotidien du salarié. Le témoin atteste du fait qu'après une demie semaine à peine, le salarié a déclaré ne plus avoir besoin de ces formations, étant donné qu'il s'estimait à la hauteur.

Bien que l'employeur affirme que le jour du licenciement en date du 21 juillet 2020, le salarié n'aurait toujours pas maîtrisé lesdits logiciels, cette affirmation ne se trouve cependant vérifiée sur base d'aucune pièce. La réalité du reproche ne se trouve dès lors pas établie en cause.

Le reproche lié au non-respect des engagements pris par PERSONNE1.) lors de son entrée en fonction en tant que « *chef d'équipe* » se trouve dès lors partiellement établi, soit en ce qui concerne le manque de maîtrise de la langue luxembourgeoise. La Cour retient que dans la mesure où le critère d'une bonne connaissance linguistique en langue luxembourgeoise a constitué un prérequis expressément mentionné dans la description de la fonction de « *chef d'équipe* » démontre l'importance accordée par l'employeur à la maîtrise de la langue luxembourgeoise.

Il y a lieu de constater que si le reproche lié au défaut de maîtrise suffisante de la langue luxembourgeoise est formulée par l'employeur en tant que non-respect des engagements pris par PERSONNE1.) en novembre 2017, ce défaut de maîtrise de la langue luxembourgeoise se manifeste surtout à travers les reproches libellés par l'employeur dans le cadre de la deuxième catégorie de manquements ayant trait au comportement professionnel de PERSONNE1.) et à ses défaillances et lacunes constatées au niveau de ses prestations de travail.

L'employeur déclare qu'en tant que chef d'équipe, le salarié était censé, entre autres, encadrer et guider ses co-équipiers, ainsi que les surveillants des équipes sous-traitantes, traiter les problèmes survenus lors des installations chez les clients et les opérateurs offrant des services de télécommunications, contrôler et confirmer les budgets et les offres, effectuer des visites chez les clients (SOCIETE13.) et établir des devis.

L'employeur reproche au salarié de ne pas être parvenu à dégager une ligne claire et constructive de travail. Il soutient qu'après avoir passé une année passable sur son poste, le salarié aurait obtenu lors de l'évaluation de 2019 une note finale de 2,53 sur 6 et des notes désastreuses dans les fonctions clés de sa position, notamment une note de 2 sur 6 dans la catégorie « esprit d'équipe », ce qui n'aurait pas été tolérable pour un « chef d'équipe ».

A titre d'exemples devant démontrer les manquements professionnels en tant que « chef d'équipe », l'employeur développe aux termes de ses conclusions des exemples de défaillance et de lacunes, notamment en ce qui concerne les tâches de suivi des routers 4G auprès des clients, l'annulation d'un rendez-vous client le matin même du 6 janvier 2020, le non-règlement des « *disputes* », le refus de participer aux séances « Vis-ma-Vie » et la validation d'une commande étrangère à l'activité professionnelle du salarié.

L'exemple concernant les tâches de suivi des routers 4G auprès des clients doit illustrer le reproche de l'employeur ayant trait à des délégations injustifiées vers des subalternes, établissant elles-mêmes un manque d'intérêt pour les tâches lui attribuées.

L'employeur explique que les routers 4G sont des installations techniques sous forme de « clef USB » dont dispose l'employeur afin de pouvoir remédier temporairement à un problème de connexion survenu chez un client. Si un tel problème surgit, un agent de l'employeur peut installer un router 4G établissant une connexion provisoire jusqu'à l'intervention définitive pour remédier au problème. Etant donné que l'employeur ne dispose que d'un nombre limité de routers 4G, il aurait été important de tenir une liste à jour de l'emplacement exact de chaque router 4G pour éviter une pénurie en cas d'intervention urgente auprès d'un client.

Le salarié soutient qu'il a pu lui-même récupérer tous les routers 4G

Il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE7.) que ce dernier avait donné l'ordre à PERSONNE1.) d'effectuer un suivi précis des routers 4G installés auprès des clients et de gérer la liste des routers disponibles. Le témoin déclare que lorsqu'il avait demandé à

PERSONNE1.) de lui faire un compte-rendu de sa mission, ce dernier s'est contenté de répondre qu'il ne connaissait pas le statut des routers 4G, étant donné qu'il avait délégué cette tâche à son subordonné PERSONNE8.). Le témoin déclare avoir fait part à PERSONNE1.) de son mécontentement en ce qui concerne la gestion de la mission lui confiée. Le témoin précise avoir indiqué à PERSONNE1.) que si des délégations pouvaient se faire, en revanche, en tant que chef d'équipe, il aurait appartenu à PERSONNE1.) de se tenir informé du projet et d'être en mesure de fournir des réponses à ses supérieurs hiérarchiques. Le témoin précise que face à cette remarque, le salarié a réagi par un simple haussement des épaules.

La Cour retient que cet exemple démontre le manque d'intérêt du salarié pour les missions lui confiées, par le fait procéder à des délégations, sans procéder au moins à un suivi des délégations ainsi opérées. En effet, si l'employeur a accepté le fait pour le salarié de procéder à des délégations de tâches lui attribuées, en revanche, l'employeur était en droit de s'attendre à ce que PERSONNE1.) s'informe sur le déroulement de ces délégations, de nature à être à tout moment au courant de l'évolution et de l'exécution de la tâche déléguée.

La Cour tient à relever que le salarié ne conteste pas l'affirmation de l'employeur que la mission de récupérer les routers 4G était la dernière tâche dont le salarié se trouvait encore chargé, suite au retrait d'un ensemble de quinze tâches ayant normalement incombées à un « chef d'équipe ». L'omission de faire un suivi et d'un contrôle des tâches déléguées est constitutive d'un manquement à la mission de « chef d'équipe » attribuée à PERSONNE1.). Le désintérêt ainsi manifesté est contraire aux objectifs poursuivis par l'employeur par la désignation de PERSONNE1.) en tant « chef d'équipe », lequel devrait, en tant que responsable de l'équipe, encadrer, guider ses coéquipiers et superviser ces derniers.

L'exemple de l'annulation d'un rendez-vous client le matin même du 6 janvier 2020 est invoqué par l'employeur afin d'établir son reproche ayant trait à un manque d'investigation et d'intérêt par le salarié pour les tâches lui attribuées. L'employeur reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir assisté à une réunion organisée le 6 janvier 2020 au bâtiment de la section du Nord au ADRESSE2.), malgré les directives de son supérieur hiérarchique, sa mission ayant consisté à accueillir le client, la société SOCIETE14.) et ses techniciens. PERSONNE1.) aurait décidé, sans consultation préalable de son supérieur PERSONNE9.), de ne pas se présenter à cette réunion, mais d'envoyer un surveillant d'équipe, dénommé PERSONNE10.), arguant par la suite, sur interpellation de son supérieur, qu'il ne voyait pas la nécessité d'être présent.

Le salarié affirme que le dénommé PERSONNE10.) lui aurait indiqué qu'il ne voyait aucun inconvénient à ce qu'il ne se présente pas à ladite réunion.

Il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) du 4 octobre 2021 que le témoin avait fixé le rendez-vous du 6 janvier 2020 en prévoyant également la présence du salarié, mais que le jour venu, ce dernier avait téléphoné au dénommé PERSONNE10.) pour l'y envoyer à sa place. Le témoin déclare l'avoir interpellé à ce sujet et que le salarié lui a montré une « non-volonté » de sa part pour se rendre au rendez-vous, ensemble avec le témoin. Ce dernier estime, en tant que supérieur hiérarchique de PERSONNE1.), que le comportement du salarié aurait constitué une attitude inacceptable envers le client et un manque de professionnalisme.

Bien qu'il n'appartienne pas à un témoin de qualifier les manquements reprochés à un salarié, il n'en demeure pas moins qu'il résulte à suffisance de la déposition du témoin PERSONNE2.) que le salarié a décidé de sa propre initiative de ne pas se rendre à une réunion, à laquelle son supérieur hiérarchique lui avait demandé de participer, ce qui constitue un refus d'ordre. Il ne saurait être contesté que le désintérêt porté par un chef d'équipe à une réunion à laquelle un client s'attendait à le voir participer porte atteinte à l'image de l'entreprise.

Le reproche de l'employeur lié à un manque d'investigation et d'intérêt par le salarié pour les tâches lui attribuées est partant établi en cause.

L'exemple du non-règlement des « *disputes* » est destiné à illustrer le reproche de l'employeur ayant trait à la fois à une maîtrise insuffisante par le salarié de la langue luxembourgeoise, un comportement superficiel, ainsi qu'un manque d'intérêt pour ses tâches et aux délégations injustifiées.

A ce sujet l'employeur reproche plus précisément à PERSONNE1.) de ne pas avoir géré les réclamations des clients depuis l'arrivée à son poste en novembre 2017, mais d'avoir délégué cette tâche vers un subalterne, tâche qui incombait pourtant à un chef d'équipe. Ce n'aurait été qu'à partir du troisième entretien de sensibilisation de janvier 2020 que le salarié aurait commencé à traiter les « *disputes* », mais qu'il se serait avéré qu'il ne les aurait pas traitées correctement. L'employeur soutient que les lacunes du salarié dans la maîtrise de la langue luxembourgeoise et son absence de volonté d'amélioration auraient empêché PERSONNE1.) de réaliser correctement son travail, de sorte qu'il se voyait lui-même obligé de déléguer des tâches essentielles relevant de sa fonction à ses subordonnés.

Le salarié déclare que les disputes étaient toutes envoyées en langue luxembourgeoise, tandis que les rapports se faisaient en langue allemande ou française. Il affirme que son rôle aurait été d'appeler le client et lui fournir une explication relative à son problème. Il soutient avoir fait appel « *des fois* » à PERSONNE5.) pour satisfaire de la meilleure manière possible la clientèle afin de ne pas commettre une erreur en langue luxembourgeoise.

Il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) qu'il s'est vu confier à plusieurs reprises la mission de répondre à des « *disputes* ». Le témoin déclare que ces délégations s'expliquaient par le fait que PERSONNE1.) n'était pas capable de le faire lui-même, étant donné qu'il n'avait pas compris le sens technique des questions ou la langue luxembourgeoise.

La Cour constate que la mission suivante figure parmi la description des fonctions de chef d'équipe : « *traiter les problèmes survenus lors des installations chez les clients et les opérateurs offrant des services de télécommunications* ». Le salarié ne conteste pas qu'il lui incombait d'accomplir cette mission, qu'il admet toutefois avoir déléguée à plus reprises à des subalternes. En expliquant la raison de ces délégations par le fait de vouloir au mieux servir les clients qui lui adressaient les « *disputes* » en langue luxembourgeoise, le salarié admet implicitement qu'il ne disposait pas des compétences suffisantes pour remplir correctement cette mission.

La réalité du reproche de l'employeur se trouve partant établie.

L'exemple du refus de participer aux séances « *Vis-ma-Vie* » est invoqué par l'employeur afin d'illustrer le reproche ayant trait au manque d'investigation et d'intérêt de PERSONNE1.) pour ses missions. L'employeur reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir participé à cette formation proposée, dont l'objectif était de permettre aux collaborateurs de l'employeur qui n'occupaient pas de poste technique à proprement parler, d'accompagner les équipes techniques sur le terrain et de leur permettre d'améliorer ainsi leurs connaissances en la matière. Or, même si cette formation était volontaire et non obligatoire, le supérieur hiérarchique de PERSONNE1.) a cru nécessaire d'obliger ce dernier à y participer afin d'approfondir ses connaissances en matière d'installations techniques et de mieux comprendre les problèmes sur le terrain. Le salarié aurait toutefois estimé ne pas avoir besoin de disposer de ces connaissances techniques.

Le salarié soutient ne pas avoir commis de faute, étant donné que la formation « *Vis-ma-Vie* » aurait été volontaire et que sa mission en tant que chef d'équipe aurait été de garantir que le travail soit fait et non pas d'être technicien.

Il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE7.) du 22 janvier 2021 qu'au cours des années 2018 et 2019, le témoin a, à plusieurs reprises, discuté avec le salarié de la nécessité pour lui d'améliorer son savoir-faire dans les installations et de lui avoir donné l'ordre de faire la formation « *Vis-ma-Vie* » avec les techniciens confirmés pour apprendre le métier et mieux connaître les questions sur le terrain. Le témoin déclare « *qu'après quelques reprises de suivre mes ordres, il m'a dit : je n'ai pas besoin de connaître comment une installation fonctionne* ».

Bien que la formation « *Vis-ma-Vie* » avait en principe un caractère volontaire, le supérieur hiérarchique de PERSONNE1.) s'est vu contraint de donner l'ordre à ce dernier de participer à une telle formation, en raison des compétences insuffisantes constatées.

Contrairement à l'affirmation de PERSONNE1.), la formation « *Vis-ma-Vie* » était destinée à former le salarié de nature à lui permettre d'acquérir les connaissances techniques rudimentaires et de mieux comprendre les problèmes techniques sur le terrain. Le but était donc de mettre le salarié en mesure de comprendre le sens des réclamations des clients, afin qu'il puisse mieux les gérer et les résoudre efficacement. En refusant de se plier à l'ordre de son supérieur hiérarchique, respectivement en n'obtempérant à cet ordre qu'en s'inscrivant à la formation pendant la période de PERSONNE11.) au cours de laquelle la formation ne pouvait pas être tenue, le salarié a manifesté une désinvolture et un manque d'intérêt manifeste pour ses missions de chef d'équipe.

Le reproche de l'employeur est dès lors établi.

Le dernier exemple avancé par l'employeur au titre du reproche lié aux défaillances et lacunes a trait à la validation d'une commande étrangère à l'activité professionnelle du salarié.

L'employeur déclare qu'en date du 3 juillet 2020, le supérieur hiérarchique direct du salarié, PERSONNE2.), a découvert que PERSONNE1.) avait validé des commandes d'articles qui étaient sans lien aucun avec l'activité professionnelle de ce dernier, à savoir des bons de commande des équipes privées pour des « *Sicherheits Aspest Haft Spray* » et « *Sicherheits Aspest Überschuhe* ». Interpellé par PERSONNE2.) à ce sujet, le salarié aurait répondu qu'il validait simplement tous les bons de commandes de ses équipes, sans vérification aucune. L'employeur estime qu'une telle affirmation, dénotant une négligence manifeste serait inacceptable.

PERSONNE1.) soutient que chaque équipe aurait eu le droit de passer des commandes pour du matériel de travail, que la commande

litigieuse d'articles en langue allemande aurait été passée par erreur et inadvertance par un membre d'une équipe privée de nationalité portugaise, de sorte qu'aucune faute ne saurait lui être reprochée de ce fait. Il ajoute par ailleurs que l'ampleur du dommage n'aurait pas été appréciable, étant donné qu'il s'agissait d'articles d'un bas prix.

Il résulte d'un rapport de PERSONNE2.) à PERSONNE6.) et à PERSONNE7.) du 3 juillet 2020 que ce dernier a remarqué la validation par PERSONNE1.) de bons de commandes pour le compte d'équipes privées contenant des articles qui ne pouvaient pas être destinés à ses équipes, tels que « *Sicherheits Aspest Haft Spray* », « *Sicherheits Aspest Überschuhe* », des piles et des pansements.

La Cour constate que le grief reproché au salarié consiste dans la négligence affichée par le salarié dans la validation des bons de commandes, négligence non autrement contestée par le salarié, étant donné qu'il ne conteste pas avoir de façon régulière procédé à la validation de toutes les commandes lui soumises, sans vérification aucune.

Le reproche se trouve dès lors établi.

La Cour retient au vu de l'ensemble des éléments de preuve avancés par l'employeur que PERSONNE1.) a fait preuve, depuis l'entrée en fonction de chef d'équipe au 1^{er} novembre 2017 jusqu'à son licenciement le 20 juillet 2020 d'une attitude de travail inadaptée à ses fonctions, d'un comportement de désinvolte par rapport aux ordres de ses supérieurs hiérarchiques, malgré des instructions claires et répétées et d'insuffisances professionnelles, telle que le fait de valider des bons commandes sans aucune vérification préalable.

Ces faits établis, pris dans leur ensemble, liés au non-respect des engagements pris par le salarié lors de son entrée en fonction de chef d'équipe et aux manquements ayant trait au comportement professionnel du salarié et ayant trait à des défaillances et lacunes constatées au niveau de ses prestations de travail, sont de nature à justifier le licenciement avec préavis prononcé par courrier recommandé du 21 juillet 2020 à l'encontre de PERSONNE1.).

L'appel incident de l'établissement SOCIETE2.) est dès lors fondé.

En conséquence et par réformation du jugement entrepris, il y a lieu de déclarer non fondées les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) en paiement des dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral et de décharger l'employeur de toutes les condamnations pécuniaires prononcées à son encontre sur base du jugement entrepris.

C) Quant aux demandes accessoires.

Eu égard à l'issue du litige, il y a encore lieu de décharger l'employeur de la condamnation à payer au salarié une indemnité de procédure pour la première instance et à supporter les frais et dépens d'instance, ces derniers étant à mettre à charge du salarié.

Quant à la demande de PERSONNE1.) tendant à voir condamner son ancien employeur à lui rembourser la somme de 2.000 euros au titre des frais d'avocat exposés sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil et de la jurisprudence de la Cour de cassation du 9 février 2012 figurant au dispositif de l'acte d'appel, aucune faute n'est établie en cause dans le chef de l'employeur, de sorte que la demande est à rejeter.

Ayant succombé en appel, PERSONNE1.) ne saurait prétendre à l'obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de l'employeur tendant à se voir allouer, par réformation, une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance est fondée et justifiée à concurrence de 1.000 euros, étant donné qu'il a dû exposer des frais non compris dans les dépens qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge. Pour les mêmes motifs, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à déclarer fondée et justifiée à hauteur de 1.500 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 ;

déclare l'appel principal de PERSONNE1.) non fondé ;

déclare l'appel incident fondé ;

réformant :

déclare régulier le licenciement avec préavis du 21 juillet 2020 prononcé à l'encontre de PERSONNE1.);

décharge l'établissement public SOCIETE2.) de toutes les condamnations prononcées à son encontre sur base du jugement entrepris ;

condamne PERSONNE1.) à payer à l'établissement public SOCIETE2.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en condamnation de l'établissement public SOCIETE2.) à lui rembourser les frais d'avocat exposés ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne PERSONNE1.) à payer à l'établissement public SOCIETE2.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens des deux instances.