

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°92/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix juillet deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2024-00870 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Laurent LUCAS, 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 acte de l'huissier de justice Tessy SIEDLER de Luxembourg, du 6 août 2024,

comparaissant par la société à responsabilité limitée SOREL AVOCAT, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B250783, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit SIEDLER,

comparaissant par Maître Fabrice BRENNEIS, avocat à la Cour, assisté de Quentin GAVILLET, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

LA COUR D'APPEL

PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'agent de sécurité par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après « la société SOCIETE1.) ») par contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} septembre 2022, avec effet à la même date et reprise d'ancienneté de service au 18 janvier 2016, précédemment acquise auprès de la société SOCIETE2.).

Il a été licencié avec effet immédiat par courrier du 12 janvier 2024 pour faute grave.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier de son mandataire du 23 janvier 2024.

Par requête du 7 mars 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, suivant décompte actualisé, 13.192,08 euros au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, 3.298,02 euros au titre de l'indemnité de départ, 9.269,09 euros au titre du préjudice matériel subi, 10.000 euros au titre du préjudice moral et 3.500 euros au titre des frais d'avocat exposés, avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance jusqu'à solde. Il a sollicité l'exécution provisoire du jugement à intervenir, la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 3.000 euros.

Par jugement du 8 juillet 2024, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif et fondées les demandes du salarié à hauteur de 13.192,08 euros au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, 3.298,02 euros au titre de l'indemnité de départ et 3.000 euros au titre du préjudice moral, les demandes d'PERSONNE1.) au titre du préjudice matériel et en remboursement des frais d'avocat ayant été déclarées non fondées. La société SOCIETE1.) a partant été condamnée à payer à PERSONNE1.) la somme de 19.490,10 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 7 mars 2024 jusqu'à solde ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 euros. La demande tendant à voir ordonner l'exécution provisoire du jugement a été rejetée et la société SOCIETE1.) a été condamnée aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que la lettre de licenciement avec effet immédiat n'est pas suffisamment précise, de sorte que le licenciement est abusif.

Par acte d'huissier de justice du 6 août 2024, la société SOCIETE1.) a relevé appel du jugement du 8 juillet 2024, qui lui a été notifié le 10 juillet 2024.

Elle demande à la Cour, à titre principal, par réformation, à voir dire que la lettre de licenciement avec effet immédiat est suffisamment précise et que le licenciement est régulier pour reposer sur des motifs réels et sérieux au vu du refus répété et catégorique du salarié d'accepter son affectation au poste de travail lui attribué.

Elle conclut partant à se voir décharger de toute condamnation prononcée à son encontre en première instance.

A titre subsidiaire, elle demande à se voir admettre à prouver les faits gisant à la base du licenciement avec effet immédiat par l'audition de témoins.

En tout état de cause elle conclut, par réformation, à se voir allouer une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et de 3.500 euros pour l'instance d'appel et à voir condamner PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

PERSONNE1.) forme appel incident et demande à la Cour, par réformation, à voir déclarer sa demande au titre de l'indemnisation de son préjudice matériel fondée et justifiée à concurrence de 9.269,09 euros, de même que sa demande en remboursement des frais d'avocat à concurrence de 585 euros pour la première instance. Il conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris et demande à voir condamner l'ancien employeur à lui rembourser les frais d'avocat à hauteur de 936 euros pour l'instance d'appel, à lui payer une indemnité de procédure de 3.500 euros pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens des deux instances.

Les appels, principal et incident, sont recevables pour avoir été relevé dans les formes et délais de la loi.

DISCUSSION :

A) Quant à la précision de la lettre de licenciement avec effet immédiat :

La société SOCIETE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu, après avoir énoncé les principes applicables à la précision des motifs

en application de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, que « la lettre de motifs soulèvera, devant les contestations d'PERSONNE1.), inévitablement, à un moment donné de la procédure, les interrogations suivantes dans l'appréciation à porter par le Tribunal :

- les 12 premières lignes concernant la journée du mercredi 3 janvier 2024 renferment-elles un reproche et, dans l'affirmative, lequel ? Si la société SOCIETE1.) s.à r.l. fait plaider à l'audience du 24 juin 2024 que le fait qu'PERSONNE1.) n'ait pas appelé son employeur le 3 janvier 2024 ne constituerait pas un reproche en soi — ce qui diffère du contenu des lignes 21 à 26 de la lettre de motifs ;
- que signifie « HP SOCIETE1.) Bureau ADRESSE3.) » concrètement, notion qui devait, selon la lettre de motifs, également être sujette à explications lors de l'entrevue du 4 janvier 2024 à 10 heures au siège social de la société — et qui demeure indéfinie même à l'issue des plaidoiries ?
- que faut-il entendre concrètement par « Durant cet échange, vous avez été sur la défensive et vous avez délibérément dénigré la direction SOCIETE1.) » ?
- dans la mesure où il est présentement soutenu qu'il était question d'une affectation d'PERSONNE1.) au site ADRESSE4.) les 4 et 5 janvier 2024, faut-il déduire un refus d'ordre relatif à ce site précis des deux lignes et demi libellées vaguement comme suit : « Lors du rendez-vous, vous avez été réfractaire à toutes nos explications et en nous disant clairement que vous refusé tout changement d'affectation d'un poste » ?
- de même, faut-il déduire un nouveau refus d'ordre relatif au site ADRESSE4.) du libellé approximatif qui suit : « Durant votre poste, Mr PERSONNE2.), Inspecteur, est venu vous demander de prendre un poste le vendredi 05 janvier car vous étiez à nouveau planifié en HP SOCIETE1.) Bureau ADRESSE3.) de 10h à 18h. Vous avez catégoriquement refusé le poste » ?

Dans ces conditions, vu l'ampleur des interrogations, il faut conclure que les motifs indiqués dans la lettre de licenciement du 12 janvier 2024 ne mettent pas le Tribunal en mesure, à défaut d'avoir une base factuelle concrète, d'apprécier la valeur des attestations testimoniales versées, voire l'opportunité d'un recours à la mesure d'instruction de l'audition de témoins à la suite de l'offre de preuve formulée par la société SOCIETE1.) s.à r.l., sans encourir le risque d'autoriser une recherche de preuves, ni, in fine, ne portent-ils garantie de l'absence d'arbitraire dans le chef de la société SOCIETE1.) s.à r.l., sujet qui rend nécessaire une certaine rigueur quant à la précision en matière de reproches de refus d'ordre — notion n'apparaissant d'ailleurs pas textuellement dans la lettre de licenciement.

Par conséquent, il y a lieu de retenir que la partie défenderesse n'a pas indiqué les motifs du licenciement avec la précision légalement exigée dans la lettre de licenciement. »

Elle soutient avoir indiqué clairement dans la lettre de licenciement la nature des fautes reprochées, à savoir son refus répété et catégorique de prendre son affectation à son poste de travail, partant, son insubordination et son manquement à son obligation d'exécution loyale et de bonne foi de son contrat de travail. Elle aurait encore indiqué les circonstances qui seraient de nature à attribuer aux fautes reprochées le caractère d'un motif grave, à savoir l'atteinte à son pouvoir de direction vis-à-vis de l'ensemble de ses salariés que le refus d'PERSONNE1.) aurait entraîné.

La lettre de licenciement avec effet immédiat se lit comme suit :

« (...) Monsieur PERSONNE3.),
Par la présente, nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier avec effet immédiat votre contrat de travail conclu en date du 01/09/2022 avec une ancienneté au 18/01/2016 pour motif grave conformément à l'article L. 124-10 du Code du travail. En effet, vous étiez planifié le 04 janvier 2024 de 10h à 18h en HP SOCIETE1.) Bureau ADRESSE3.). Le mercredi 3 janvier 2024, la planification a tenté de vous joindre à plusieurs reprises pour vous donner un poste le 04 janvier vu que vous étiez planifié en HP SOCIETE1.) Bureau ADRESSE3.). Suite aux appels auxquels vous n'avez pas répondu, vous avez envoyé un mail à Mr PERSONNE4.), Contract Manager, prétextant que vous n'êtes pas obligé d'accepter des modifications pour des besoins de service et que vous n'étiez pas censé répondre aux appels téléphoniques, mail ou sms, comme vous étiez en congé ce jour-là invoquant le droit à la déconnexion et à la loi El Khomri. Vos références concernent le droit du travail français et non luxembourgeois. De ce fait, nous vous avons demandé de venir au siège le 04 janvier à 10h, puisque vous étiez planifié en Bureau ADRESSE3.) à 10h. Vous avez été reçu par Mme PERSONNE5.), head of operations, Mr PERSONNE4.), Contrat Manager et Mme PERSONNE6.), gestionnaire Ressources Humaines. Durant cet échange, vous avez été sur la défensive et vous avez délibérément dénigré la direction SOCIETE1.). Le but de cet échange était de vous expliquer ce que signifie HP, malgré les notes d'informations que tous les salariés ont reçu par mail en 2023. Nous vous avons donc rappeler l'objectif des HP repris dans la note d'information n°10 envoyée le 22 mars 2023 et la procédure des HP de la note d'information n°11 envoyée le 31 mars 2023. La procédure veut que tous les agents concernés par les HP SOCIETE1.) Bureau ADRESSE3.) devront prendre contact avec le bureau avant 16h la veille du jour où ils sont planifiés ainsi. Par conséquent, vous étiez planifié en HP SOCIETE1.) Bureau ADRESSE3.) le 04 janvier 2024, vous auriez dû donc contacter le bureau, ce que vous n'avez pas fait. C'est le bureau qui a tenté de vous joindre à plusieurs reprises.

Lors du rendez-vous, vous avez été réfractaire à toutes nos explications et en nous disant clairement que vous refusé tout changement d'affectation d'un poste.

Nous vous avons donc demander de vous mettre en tenue pour un poste au bureau ADRESSE3.) pendant vos heures planifiées sur le planning, à savoir de 10h à 18h.

Durant votre poste, Mr PERSONNE2.), Inspecteur, est venu vous demander de prendre un poste le vendredi 05 janvier car vous étiez à nouveau planifié en HP SOCIETE1.) Bureau ADRESSE3.) de 10h à 18h. Vous avez catégoriquement refusé le poste. Suite à cela, Mr PERSONNE4.) et Mme PERSONNE6.) vous ont remis en main propre une convocation à un entretien préalable au licenciement prévu le 08 janvier 2024 à 14h45.

Par ces faits, vous avez donc transgressé, l'article 17 de votre contrat de travail conclu en date du 01/09/2022 : "De manière générale et compte tenu des particularités du secteur, l'employeur considère que le lien de confiance ne peut être maintenu de manière immédiate et irrémédiable lors de sa survenance de faits tels que : refus d'exécuter une missions ou un ordre par un supérieur direct, verbal ou par écrit, Atteinte au renom de l'employeur, à sa sécurité ou son image extérieure", l'article 9 : "Le salarié s'engage à se conformer strictement aux ordres et consignes émanant de ses préposés hiérarchiques de même qu'il se comportera aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de la société d'une façon qui ne nuise pas aux intérêts de l'employeur.", l'article 11 : "Le salarié s'engage à porter une tenue correcte et à se comporter avec prévenance durant toute son occupation aux services de l'employeur. Il veillera scrupuleusement à ne prendre aucune attitude qui puisse nuire à la réputation ou aux intérêts de son employeur.", et vous n'avez pas respecté la procédure des HP mise en place à laquelle vous avez été informé via les notes d'informations envoyées à tous les salariés.

Les motifs énoncés ci-dessus nous conduisent donc à prononcer votre licenciement avec effet immédiat (...) ».

La Cour constate qu'en ce qui concerne la journée du mercredi 4 janvier 2024, l'ancien employeur reproche au salarié d'une part, de ne pas avoir respecté la procédure inhérente aux plannings, impliquant que le salarié se manifeste la veille de son affectation auprès de l'employeur pour recevoir une confirmation, respectivement une nouvelle affectation de poste pour le lendemain, ainsi que d'autre part, le fait d'avoir refusé le mercredi 4 janvier 2024, lorsque l'employeur voulait lui donner une nouvelle affectation, telle qu'il aurait déjà voulu en informer le salarié la veille, d'accepter cette nouvelle affectation. Il est encore reproché à PERSONNE1.) d'avoir refusé d'accepter pour la journée du jeudi 5 janvier 2024 une affectation autre que celle prévue au planning du mois de janvier 2024. L'ancien employeur énonce encore les obligations transgressées par le salarié, à savoir les articles 7, 9 et 11 de son contrat de travail.

A l'instar du tribunal du travail, la Cour constate que les faits reprochés au salarié d'avoir été « *sur la défensive* » et d'« *avoir délibérément dénigré la direction SOCIETE1.)* » n'ont pas été énoncés avec suffisamment de précision, en l'absence d'indication des circonstances permettant d'admettre une intention délibérée et en l'absence surtout du libellé et de la formulation exacts des déclarations reprochées au salarié. Ce reproche n'est dès lors pas à prendre en considération.

Le fait que l'abréviation « *HP* » ne se trouve pas explicitée sur base de la lettre de licenciement ne porte pas à conséquence, étant donné que l'employeur s'est référé aux horaires exacts planifiés pour le poste du salarié et a clairement indiqué que le poste était celui à ADRESSE3.). Par ailleurs, si les notes d'informations n°10 et 11, adressées aux salariés de l'entreprise en date des 22 et 31 mars 2023 ne se trouvent pas annexées à la lettre de licenciement, en revanche, l'employeur décrit la « *procédure HP* » aux termes mêmes de la lettre de licenciement en précisant que ces notes imposent à tous les agents concernés par les « *HP SOCIETE1.) Bureau ADRESSE3.)* » de prendre contact avec le bureau avant 16 h la veille du jour ils sont planifiés ainsi.

Le fait que l'employeur n'a en l'occurrence pas précisé dans la lettre de licenciement en quoi il a modifié le planning de travail du salarié pour les 4 et 5 janvier 2024, n'affecte pas le courrier d'imprécision, étant donné que le reproche qui est fait à PERSONNE1.) réside dans le fait de ne pas avoir respecté la procédure qui consiste « *pour tous les agents concernés par les HP SOCIETE1.) Bureau ADRESSE3.) de prendre contact avec le bureau avant 16 h la veille du jour où ils sont planifiés* » et de ne pas avoir accepté les modifications de planning, le salarié estimant que de telles modifications ne sauraient lui être imposées du jour au lendemain.

Par réformation du jugement entrepris, la Cour retient dès lors que ces deux reproches répondent à suffisance de droit à l'exigence de précision requise par l'article L.124-10 (3) du Code du travail. Les informations y relatives ont permis, d'une part, tant au salarié qu'aux juridictions du travail d'apprécier si le licenciement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, ont permis au salarié, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'appel principal de la société SOCIETE1.) est fondé quant à ce volet du litige.

B) Quant au caractère réel et sérieux des reproches :

PERSONNE1.) fait valoir que les reproches ne seraient ni réels ni sérieux, soutenant n'avoir fait preuve que d'un seul refus de réaffectation pour le jeudi 5 janvier 2024. Il estime qu'il ne saurait lui être reproché de ne pas avoir répondu aux interpellations de son employeur le mardi 3 janvier 2024, étant donné que ce jour-là, il aurait été en congé. Il ajoute qu'il n'aurait pas eu à accepter sa réaffectation immédiate à un autre poste que celui prévu au planning en date du mercredi 4 janvier 2024.

La société SOCIETE1.) conclut à voir retenir que les reproches se trouveraient établis en cause, étant donné qu'il résulterait des attestations testimoniales dressées par PERSONNE2.) et PERSONNE7.) que le salarié aurait refusé catégoriquement le 4 janvier 2024 de prendre le vendredi 5 janvier 2024 un poste de travail autre que celui lui désigné sur base du planning initial.

Tel que relevé à juste titre par la société SOCIETE1.), la cause réelle implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire que 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 qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail.

En l'espèce, la Cour relève que le premier reproche énoncé par l'employeur, à savoir le non-respect de la « *procédure RH* », ne se trouve pas établi sur base des attestations testimoniales produites en cause par l'ancien employeur. Le reproche ne constitue dès lors pas une cause réelle de licenciement.

Il convient d'ajouter à titre surabondant, qu'il ne constitue en tout à état de cause pas une cause sérieuse de licenciement, étant donné qu'après la discussion menée avec PERSONNE1.) le 4 janvier 2024, l'employeur a accepté à ce que ce dernier travaille le jeudi 4 janvier 2024 sur le site ADRESSE3.) tel qu'initialement prévu par le planning, de sorte que l'employeur ne saurait par la suite reprocher à son salarié un refus d'ordre pour ne pas avoir accepté une modification du planning.

En ce qui concerne le deuxième reproche tiré du refus d'accepter une nouvelle affectation de poste pour le vendredi 5 janvier 2024, il résulte des attestations testimoniales dressées par PERSONNE2.) et PERSONNE7.) que le salarié a déclaré catégoriquement ne pas accepter une nouvelle affectation de poste pour le vendredi 5 janvier 2024. En effet, le témoin PERSONNE7.) déclare avoir assisté à la conversation du 4 janvier 2024 entre PERSONNE2.) et le salarié lors

de laquelle PERSONNE2.) a donné l'ordre à PERSONNE1.) de « *prendre le poste du lendemain à ADRESSE4.) à la place du poste ADRESSE3.) 10-18.30h prévu initialement à son planning* ». Le témoin PERSONNE7.) déclare que le salarié a répondu « *Non* » et a ajouté « *avec ce qui s'est passé aujourd'hui je refuse* ». Le témoin PERSONNE2.) déclare que, suite à son indication « *qu'il serait sur le site des Galeries demain '5/01/24 de 10 à 18.30h à la place du Bureau ADRESSE3.) avec les mêmes horaires, l'agent PERSONNE3.) a clairement répondu : non, je n'y vais pas* ».

La réalité du refus d'ordre se trouve dès lors établie, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté par PERSONNE1.).

La Cour relève d'abord que le licenciement avec effet immédiat exige un fait ou une faute d'une particulière gravité dans le chef du salarié. L'article 124-10, paragraphe (2), alinéa 2, du Code du travail précise que « *dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement* ».

Un fait unique peut justifier un renvoi immédiat, s'il est suffisamment grave (Cour d'appel, 28 mars 2024, n° CAL-2023-00516 du rôle).

Il convient d'analyser si le refus d'ordre opposé par PERSONNE1.) à l'employeur était justifié.

Il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE7.) que PERSONNE1.) a justifié son refus de travailler le 5 janvier 2024 en raison des faits qui se sont produits le 4 janvier 2024 au siège de l'entreprise. Il importe de rappeler qu'il résulte de la déclaration du témoin PERSONNE7.) qu'PERSONNE1.) a justifié son refus d'ordre par l'argumentation « *avec ce qui s'est passé aujourd'hui je refuse* ». Cette réaction du salarié est à mettre en relation avec son argumentation selon laquelle, ayant été en congé pendant la journée du 3 janvier 2024, il n'aurait pas été obligé de répondre aux appels de son employeur ce jour-là.

La Cour ne saurait toutefois suivre cette argumentation. En effet, le fait pour un employeur du secteur spécifique de la « sécurité », de demander à ces salariés devant travailler suivant un planning, de le contacter la veille afin de se voir confirmer l'affectation, est tout à fait légitime.

L'attitude d'PERSONNE1.) témoigne d'un comportement désinvolte et d'une absence de conscience professionnelle.

A cela s'ajoute que l'article 17 du contrat de travail d'PERSONNE1.), dispose qu'« *il appartient à chacune des parties de mettre fin à leurs relations contractuelles, sans préavis ni indemnités, pour faute grave dans le chef de l'autre partie lorsque les faits ne leur permettent plus de travailler dans un esprit de confiance réciproque. Ainsi constituent des clauses essentielles du présent contrat les éléments suivants : (...) de façon générale et compte tenu des particularités du secteur, l'employeur considère que le lien de confiance ne peut être maintenu de manière immédiate et irrémédiable lors de la survenance de faits tels que : (...) refus d'exécuter une mission ou un ordre par un supérieur direct, verbal ou par écrit* ».

PERSONNE1.) disposait au moment de son licenciement d'une ancienneté de services de presque huit ans en tant qu'agent de sécurité, de sorte qu'il connaissait parfaitement la procédure de l'affectation aux différents postes de travail mise en place par son employeur.

Au regard des circonstances de l'espèce, la Cour retient en conséquence, par réformation, qu'au vu des circonstances de l'espèce, le refus d'ordre d'PERSONNE1.), même à constituer un refus d'ordre unique, constitue une faute grave dans le chef du salarié de nature à justifier le licenciement avec effet immédiat prononcé le 12 janvier 2024 par la société SOCIETE1.) à son égard.

Le licenciement est partant régulier.

Par réformation du jugement entrepris, la Cour retient en conséquence que les demandes indemnitaires d'PERSONNE1.) sont non fondées et qu'il y a lieu de décharger la société SOCIETE1.) de toute condamnation intervenue à son encontre sur base du jugement référé.

Il y a encore lieu de déclarer non fondé l'appel incident d'PERSONNE1.) tendant, par réformation du jugement entrepris, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer 9.269,09 euros au titre des dommages-intérêts en lien avec le préjudice matériel lié au licenciement abusif.

L'appel principal est partant fondé et l'appel incident du salarié est non fondé quant à ce volet du litige.

C) Quant à l'appel incident du salarié relatif aux frais et honoraires d'avocat :

Le tribunal du travail a rejeté la demande d'PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat exposés pour assurer la défense de ses intérêts sur base des articles 1382 et 1383 du Code

civil, au motif que le salarié n'a pas établi avoir procédé au règlement du montant de 3.500 euros réclamé.

Par réformation du jugement déféré, PERSONNE1.) conclut à voir déclarer fondée sa demande en condamnation de l'ancien employeur à lui rembourser les frais et honoraires exposés à hauteur de 585 euros pour la première instance. Il conclut encore à se voir rembourser le montant de 936 euros à ce titre qu'il dit avoir exposé pour l'instance d'appel.

Étant donné que la Cour est arrivée, sur base des développements qui précèdent, à la conclusion que le licenciement avec effet immédiat du 12 janvier 2024 est régulier, aucune faute ne saurait être reprochée à la société SOCIETE1.). La demande d'PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat est non fondée.

Le jugement entrepris est à confirmer sur ce point spécifique, quoique pour d'autres motifs.

Pour les mêmes motifs, la demande d'PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat pour l'instance d'appel est également à rejeter.

D) Quant aux demandes accessoires :

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) ne saurait prétendre à l'allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Les demandes de la société SOCIETE1.) tendant d'une part, par réformation du jugement entrepris à se voir allouer une indemnité de procédure pour la première instance et d'autre part, à se voir allouer une indemnité de procédure pour l'instance d'appel sont à rejeter, à défaut pour l'ancien employeur de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels, principal et incident,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal partiellement fondé,

réformant :

déclare régulier le licenciement avec effet immédiat prononcé le 12 janvier 2024 à l'encontre d'PERSONNE1.),

décharge la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de toute condamnation prononcée à son encontre sur base du jugement déferé,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement déferé pour le surplus,

rejette la demande des parties en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, et ordonne la distraction au profit de la société à responsabilité limitée SOREL AVOCAT, représentée aux fins de la présente instance par Maître Karim SOREL, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.