Arrêt N° 71/19 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit mai deux mille dix-neuf.

Numéro CAL-2018-00772 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 3 août 2018,

intimée sur appel incident,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins de la présente instance par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

A, demeurant à F-(…),

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

appelant par incident,

comparant par Maître Michel VALLET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 2 avril 2019.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 31 octobre 2017, A a fait convoquer son ancien employeur, la société S1 sàrl, devant le tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite au licenciement immédiat qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- préjudice matériel 9.168,09 €
- préjudice moral 4.130,08 € (un mois de salaire brut).

Il conclut également à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 € et à l'exécution provisoire du jugement.

A l'appui de sa demande, le requérant exposait que les parties avaient conclu un premier contrat de travail à durée indéterminée en date du 11 juillet 2014, auquel son employeur avait mis fin en date du 3 octobre 2016 avec un préavis de deux mois, du 15 octobre au 15 décembre 2016.

A avait ensuite été réengagé par la partie défenderesse en tant que chauffeur routier par un contrat de travail signé le 26 avril 2017 avec effet au 1er juin 2017 et moyennant une période d'essai de trois mois.

Par courrier recommandé du 8 septembre 2017, A fût licencié avec effet immédiat, la lettre invoquant comme faute un incident qui s'était déroulé chez le client B à Sheffield en Angleterre, le 4 septembre 2017.

Le requérant contestait le motif du licenciement pour être ni précis, ni réel, ni suffisamment sérieux. Il conclut dès lors au caractère abusif du licenciement et demandait au tribunal de faire droit à ses demandes indemnitaires.

L'employeur pour sa part estimait que le motif avait été indiqué avec précision dans la lettre de licenciement du 8 septembre 2017 et que les faits avaient été suffisamment graves pour justifier le licenciement. Il conclut au débouté de la demande et contestait pour le surplus les demandes indemnitaires.

Il réclamait une indemnité de procédure de 1.000 €.
Par jugement rendu contradictoirement en date du 2 juillet 2018, le tribunal du travail de Luxembourg a :

- reçu la demande ;
- déclaré le licenciement du 8 septembre 2017 à l'encontre de A abusif ;
- dit fondée la demande de A en indemnisation de son préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 250 € ;
- dit fondée la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 8.260,16 € ;
- dit non fondée la demande de A en indemnisation de son préjudice matériel pour le surplus ;
- condamné la société S1 sàrl à payer à A la somme de 8.510,16 € avec les intérêts légaux à partir du 31 octobre 2017, jusqu'à solde ;
- condamné la société S1 sàrl à payer à A une indemnité de procédure de 1.000 € ;
- dit non fondée la demande de la société S1 sàrl basée sur l'article 240 du NCPC ;
- condamné la société S1 sàrl aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal a constaté que l'énonciation des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux critères prévus par l'article L.124-10 (3) du code du travail et que ces motifs avaient en l'espèce été indiqués par l'employeur dans son courrier du 8 septembre 2017 avec suffisamment de détails pour permettre tant au requérant de connaître exactement les reproches formulés à son encontre, qu'au tribunal d'en apprécier le caractère réel et sérieux.

Il a ensuite, après avoir retenu que le requérant ne contestait pas en soi la matérialité des faits qui lui étaient reprochés et qui étaient documentés par vidéo surveillance, estimé que le fait d'uriner sur le parking du client situé dans une zone industrielle, entre deux camions et dos tourné vers le hall du client, constitue certes un comportement indélicat et non professionnel mais dont la gravité ne saurait, au vu des circonstances de fait et de lieu, justifier un licenciement avec effet immédiat.

Le tribunal a donc déclaré le licenciement abusif.

En application de l'article L.124-6 du code du travail, selon lequel le requérant dont le licenciement avec effet immédiat a été déclaré abusif, a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la partie du préavis légal restant à courir, le tribunal a accordé à titre d'indemnisation du préjudice matériel souffert par le requérant, la somme de (2 x 4.130,08 =) 8.260,16 €.

Les juges de première instance ont rappelé que contrairement aux développements du requérant, les relations de travail avaient cessé le 8 septembre 2017, de sorte que les dispositions prévues par l'article L.123-3 (3) quant à la date d'effet des délais de

préavis n'étaient pas applicables en l'espèce et que le requérant n'avait pas droit au paiement d'un salaire entre le 8 septembre et le 15 septembre 2017.

L'indemnisation du préjudice moral a été évaluée ex aequo et bono, compte tenu de la faible ancienneté, et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré, à la somme de 250 €.

Par exploit d'huissier de justice du 3 août 2018, la société S1 sàrl a régulièrement relevé appel limité du jugement du 2 juillet 2018 qui lui avait été notifié en date du 4 juillet 2018.

L'appelante conclut, par réformation du jugement, notamment comme suit :
« […]

A titre principal

Confirmer le jugement rendu en date du 2 juillet 2018 en ce qu'il a considéré que la lettre de licenciement avec effet immédiat du 8 septembre 2017 répond aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence ;
Constater que les motifs repris dans la lettre de licenciement avec effet immédiat du 8 septembre 2017 satisfont pleinement aux critères de réalité et de sérieux établis par la jurisprudence ;
donner acte à la partie intimée qu'elle n'a jamais contesté la réalité des motifs invoqués à la base du licenciement avec effet immédiat ;
partant déclarer la résiliation avec effet immédiat régulière et justifiée et réformer le jugement entrepris sur ce point ;
partant débouter l'intimé de ses revendications en ce qui concerne le paiement d'une prétendue indemnité compensatoire de préavis et l'indemnisation d'un éventuel préjudice matériel et moral et décharger l'appelante des condamnations financières prononcées par le tribunal du travail en faveur de l'intimé,
pour autant que de besoin, l'appelante offre de prouver, par toutes voies de droit et notamment par témoins, le contenu de la lettre de licenciement avec effet immédiat,
[…]

A titre subsidiaire

Si votre Cour devait décider que la résiliation avec effet immédiat fût abusive, quod non :

- *Quant à la prétendue indemnité compensatoire de préavis*

A titre principal, constater qu'aucune demande dans ce sens n'a été formulée dans la requête introductive d'instance ;

partant réformer le jugement entrepris sur ce point et décharger l'appelante du paiement du montant de 8.260,16 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir du 31 octobre 2017, jusqu'à solde,
à titre subsidiaire, constater que la demande en indemnisation de l'intimé prête à confusion,
partant déclarer cette demande irrecevable, sinon non fondée, alors qu'elle est formulée de manière équivoque, rendant ainsi son contrôle impossible,
partant réformer le jugement entrepris sur ce point et décharger l'appelante du paiement du montant de 8.260,16 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir du 31 octobre 2017, jusqu'à solde,
à titre plus subsidiaire, donner acte à la partie appelante qu'elle conteste formellement et énergiquement le montant alloué à l'intimé,
constater que le calcul opéré par le tribunal est erroné, dès lors qu'il aurait dû se baser sur le salaire mensuel de base de l'intimé qui s'élève à seulement 2.822,87 euros brut,
partant réduire le montant alloué à titre d'indemnité compensatoire de préavis de 8.260,16 euros brut à 5.645,74 euros brut.

- *<u>Quant au prétendu préjudice matériel</u>*

A titre principal, confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de l'intimé en indemnisation de son préjudice matériel,
à titre subsidiaire et pour autant que de besoin, rejeter la demande en dédommagement à défaut de preuve du préjudice subi en relation causale avec le licenciement,
à titre plus subsidiaire, réduire le préjudice matériel à de plus justes proportions,
pour le surplus, déduire le cas échéant les indemnités de chômage versées à l'intimé.

- *<u>Quant au préjudice moral</u>*

A titre principal, réformer le jugement et débouter l'intimé de cette demande à défaut de preuve du préjudice subi en relation causale avec le licenciement,
partant décharger l'appelante du paiement du montant de 250 euros à titre de préjudice moral avec les intérêts légaux à partir du 31 octobre 2017, jusqu'à solde,

à titre subsidiaire, réduire la demande en préjudice moral à de plus justes proportions.

Confirmer le jugement en ce qu'il n'a pas ordonné l'exécution provisoire du jugement.

En tout état de cause, donner acte à la partie appelante qu'elle demande la réformation du jugement de première instance en ce qu'il a accordé une indemnité de procédure à l'intimé d'un montant de 1.000 euros alors qu'à aucun moment ce dernier n'a prouvé en quoi il aurait été inéquitable de laisser les frais de sa défense à sa seule charge,

partant réformer le jugement du 2 juillet 2018 sur ce point ;

condamner la partie intimée au paiement d'une indemnité de procédure de 3.000 euros pour les deux instances sur base de l'article 240 du NCPC, alors qu'il serait manifestement inéquitable de laisser les frais exposés par l'appelante non compris dans les dépens à l'unique charge de cette dernière ;

dire que c'est à tort que le tribunal du travail de et à Luxembourg a condamné la partie appelante aux frais et dépens de l'instance ;

partant, par réformation du jugement du 2 juillet 2018, débouter l'intimé de sa demande en condamnation de la partie appelante aux frais et dépens de l'instance ;

condamner la partie intimée à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonner la distraction au profit de KLEYR GRASSO qui affirme en avoir fait l'avance ;

réserver à la partie appelante tous autres droits, moyens dus et actions, à faire valoir en temps et lieu utiles et suivant qu'il appartiendra. »

A l'appui de son appel, la société S1 sàrl explique que l'intimé, en choisissant d'uriner contre la grille du client, n'a pas juste dû se soulager d'un besoin naturel, mais a soit voulu provoquer, soit manifester son dédain.

Elle fait valoir qu'elle a, suite au comportement de A, non seulement failli perdre un client, mais encore que les agissements de l'intimé ont porté gravement atteinte à sa réputation et à son image alors que le camion conduit par A porte son enseigne commerciale.

La société S1 sàrl souligne que l'intimé aurait sans problème pu utiliser les toilettes du client ceci d'autant plus que les toilettes étaient plus proches de l'endroit où le camion était garé que la grille de clôture. L'appelante invoque une décision du tribunal du travail du 3 janvier 2017, intervenue dans un contexte similaire où le licenciement d'un salarié avec une ancienneté supérieure à dix ans a été déclaré justifié. Elle conclut que le comportement primaire et antisocial de A justifie donc un licenciement avec effet immédiat.

A titre subsidiaire, elle conteste les montants indemnitaires réclamés. Elle fait grief au tribunal d'avoir alloué une indemnité compensatoire de préavis qui n'avait pas

été demandée dans la requête introductive d'instance. Alléguant à titre principal une violation de l'article 54 du NCPC, l'appelante requiert à être déchargée de la condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. A titre subsidiaire, l'appelante soulève l'irrecevabilité de la demande en indemnisation de l'intimé alors que cette demande prêterait à confusion. A titre plus subsidiaire, la société S1 sàrl conteste le montant alloué à l'intimé par les juges de première instance à titre d'indemnisation du dommage matériel. Elle expose que le salaire mensuel brut s'élevait à 2.822,87 € et que le tribunal s'est à tort basé sur un salaire mensuel moyen de 4.130,08 €.

L'appelante conclut ensuite principalement à la confirmation du jugement en ce qu'il a dit non fondée pour le surplus la demande de l'intimé en indemnisation de son préjudice matériel. Subsidiairement, elle rappelle que A n'a déployé aucun effort pour se procurer un emploi de remplacement. A titre encore plus subsidiaire, elle demande à la Cour de réduire l'indemnisation du préjudice matériel *« à de plus justes proportions ».*

Elle fait également grief au tribunal d'avoir alloué à titre d'indemnisation du préjudice moral la somme de 250 €.

L'intimé A rappelle les faits et rétroactes et affirme que la production des photos (qui le montraient en train d'uriner contre la clôture du client) est illégale.

Il soutient que ces photos correspondent à des données personnelles et que leur traitement doit respecter les règles protectrices en la matière. Il expose que dans le cadre des relations de travail entre un salarié et un employeur, l'utilisation de la vidéo d'un client de l'employeur est illégale alors que le salarié n'a pas été informé au préalable de l'utilisation de ce système de surveillance.

En l'espèce, il n'avait pas été informé au préalable de l'utilisation par l'appelante du système de vidéo-surveillance installé par la société B Ltd. et la production de ces photos à titre de pièces constitue donc une violation de la loi du 2 août 2002.

A se réserve le droit de demander l'application contre l'appelante et son gérant de l'article L.261-2 alinéa 1 du code du travail.

L'intimé forme appel incident et demande, par réformation du jugement, à voir dire que la lettre de licenciement ne suffit pas au critère de précision exigé par la loi et la jurisprudence.

Il affirme que l'imprécision de la lettre de licenciement a permis à l'appelante d'invoquer dans l'acte d'appel des motifs différents de ceux contenus dans ladite lettre. Ainsi, l'appelante a ajouté et *« inventé »* dans l'acte d'appel des motifs nouveaux, sur l'état d'esprit de l'intimé (i.e. les faits auraient été commis par

provocation gratuite et inutile et une manifestation de dédain), afin de rapprocher le cas d'espèce de la situation décrite dans la jurisprudence du 3 janvier 2017.

Il demande à la Cour de rejeter ce moyen nouveau.

Il soulève que l'affirmation contenue dans l'acte d'appel que *« l'accès aux toilettes du client ne lui était pas interdit »* constitue encore un moyen nouveau.

Quant au fond, l'intimé fait valoir que les toilettes étaient fermées à clé et seul le personnel de B disposait de celle-ci. Il expose encore qu'il venait d'arriver d'un long trajet en camion et qu'en *« Angleterre, pour s'arrêter sur une aire d'autoroute et avoir accès aux toilettes, un camion doit payer une somme de 30 à 40 livres, soit une dépense importante que la partie appelante refusait de rembourser à ses chauffeurs »* ; qu'étant âgée de 60 ans au moment des faits, *« chacun peut comprendre la situation de la partie intimée lorsqu'elle est sortie de son camion ».*

Il conclut, sur base des photos du système de vidéo surveillance, à la confirmation du jugement, motif pris qu'il est établi que la gravité des faits ne justifie pas un licenciement avec effet immédiat.

L'appelante réplique et fait valoir que les faits avaient été reconnus par l'actuel intimé (aveu judiciaire dans sa requête). En ce qui concerne la demande adverse tendant au rejet des photos, elle donne à considérer que le site du client est situé en Angleterre, de sorte que la loi anglaise est applicable et qu'il appartient donc à l'intimé d'en rapporter le contenu. A défaut d'une telle preuve, les extraits de caméras de surveillance sont licites et doivent être admis comme moyen de preuve.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Appréciation

Les appels, principal et incident, interjetés dans les forme et délai de la loi sont recevables.

- **quant à l'appel incident**

Pour des raisons de logique juridique, il convient d'examiner en premier lieu l'appel incident qui tend à voir dire que la lettre de licenciement ne suffit pas au critère de précision exigé par la loi et la jurisprudence et a ainsi permis à l'employeur d'invoquer des moyens nouveaux, différents de ceux indiqués dans la lettre.

C'est par de justes motifs, qu'il serait vain de paraphraser, que le tribunal a constaté que la lettre de licenciement expose clairement et précisément les circonstances de l'incident qui s'est produit en date du 4 septembre 2017 et qui ont amené l'employeur à mettre fin au contrat de travail.

Contrairement aux affirmations de l'intimé cette lettre fait référence au mécontentement exprimé par le client de l'appelante ainsi qu'à la réaction désinvolte du salarié qui n'a pas voulu s'excuser pour son comportement inapproprié.

C'est également à tort que l'intimé fait valoir que le soi-disant manque de précision de la lettre aurait permis à l'appelante d'invoquer dans l'acte d'appel des motifs différents de ceux contenus dans la lettre de licenciement.

La Cour relève que les griefs formulés par l'employeur à l'encontre de A dans la lettre de licenciement ont trait à l'attitude du salarié auquel il est reproché d'avoir uriné en public, sur un parking d'un client de son employeur, malgré l'accès possible à des toilettes et d'avoir refusé de s'excuser auprès du client.

C'est partant à bon droit que les juges de première instance ont considéré que la lettre de licenciement permet tant au requérant de connaître exactement les reproches formulés à son encontre, qu'au tribunal d'en apprécier le caractère réel et sérieux. Comme elle répond au critère de précision exigé par l'article L.124-10 (3) du code du travail et la jurisprudence, l'appel incident n'est pas fondé.

- **<u>quant à la demande de rejet des enregistrements vidéos sur base de la législation sur la protection des données</u>**

L'intimé soulève, pour la première fois en instance d'appel, l'irrecevabilité des moyens de preuve (photos et matériel de surveillance) versés en cause par l'appelante pour établir la réalité des faits lui reprochés. Il invoque un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation française du 10 janvier 2012 qui a décidé « *que si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps du travail, il ne peut être autorisé à utiliser comme mode de preuve les enregistrements d'un système de vidéo-surveillance installé sur le site d'une société cliente permettant le contrôle de leur activité dont les intéressés n'ont pas été préalablement informés de l'existence* ».

Cette demande est recevable alors que la protection des données à caractère personnel relève de l'ordre public et le moyen d'une violation des prescriptions d'ordre public peut être soulevé à toute hauteur de la procédure.

Contrairement aux développements de la partie intimée, il n'y a pas lieu d'examiner la régularité de la vidéo-surveillance au regard du droit anglais mais d'examiner si et sous quelles conditions des enregistrements vidéos sont recevables à titre de preuve dans le cadre d'un litige en droit du travail, pendant devant une juridiction luxembourgeoise.

Au Luxembourg, l'employeur qui souhaite installer une vidéo-surveillance devra, en plus du respect des lignes directrices de la Commission nationale pour la protection des données, veiller au respect des dispositions de l'article L.261-1 du code du travail. Ainsi, « *la vidéo-surveillance ne doit pas servir à observer le comportement et les performances des membres du personnel du responsable du traitement en dehors des finalités pour lesquelles elle a été mise en place* ».

Abstraction faite que l'employeur n'a en l'espèce pas établi que A avait été dûment informé de l'existence d'un système de vidéo-surveillance, les enregistrements de vidéo-surveillance ne constituent en l'occurrence pas un mode de preuve licite alors qu'ils ne sont pas conformes aux dispositions de l'article L.261-1 du code du travail.

La société employeuse ne saurait donc être admise à prouver les faits reprochés au salarié par les enregistrements qu'elle a obtenus de la part de son client au moyen des caméras de vidéo-surveillance.

La demande de A tendant au rejet des enregistrements est fondée.

L'intimé ne saurait toutefois sérieusement contester les faits lui reprochés alors qu'il n'a, à aucun moment, contesté ne pas avoir utilisé les toilettes de l'entreprise B et d'avoir satisfait un besoin naturel en public, en urinant sur le site de cette entreprise, contre une clôture.

Par ailleurs, les faits résultent d'une réclamation faite au nom du client en date du 4 septembre 2017 qui se lit comme suit :

" *Hello C, Please see below and attached, the driver in the Hi Vis behind the Generator used the car park of the customer as a toilet, this is an open space with office windows overlooking the area and completely unacceptable behavior, he could have asked to use the facilities within the main building and indeed his truck (the darker of the 2 seen in the pics) was actually closer to the building than the fence. Could you contact the carrier concerned (sorry not sure which one) and ask that it should be made perfectly clear to all drivers this is not to be repeated, please keep me on CC with any communication on the matter as I would hope the carriers will issue an apology that I can pass onto the customer. Regards. D.* "

Au vu de ce qui précède, le fait pour A d'avoir uriné contre une clôture est donc dûment établi.

- **quant à la gravité des faits reprochés au salarié**

L'appelante fait valoir, sur base d'une décision de justice du 3 janvier 2017, que le comportement de A justifie un licenciement avec effet immédiat.

La Cour rappelle d'abord qu'une décision isolée, de première instance, ne saurait être qualifiée de « *jurisprudence* ».

Elle constate ensuite que les faits tranchés par le jugement du 3 janvier 2017 différent considérablement de ceux dont elle a à connaître, de sorte que la décision citée ne peut être transposée au cas d'espèce. L'affaire tranchée par le tribunal du travail concernait un chauffeur-livreur qui avait uriné contre une porte d'entrée du personnel d'un restaurant et qui avait ensuite poussé un tire-palette chargé de denrées alimentaires, sans se soucier s'il introduisait par ce biais avec les roues de l'engin son urine dans les locaux du client.

Les faits reprochés à A sont de loin plus anodins alors qu'il lui est reproché d'avoir uriné sur le site d'un client de son employeur et plus précisément contre une clôture, sur le parking où étaient garés des camions. Ces faits isolés, même s'ils ne sont pas conformes aux règles de vie en société et que A aurait pu, selon les déclarations du client, utiliser les toilettes à proximité immédiate de son camion, ne présentent pas la gravité que leur prête l'employeur. C'est donc à bon droit que le tribunal a retenu que ces faits ne sont pas de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

L'appel de la société S1 sàrl n'est donc pas fondé de ce chef.

- **quant à l'indemnisation du préjudice accru à A**

L'appelante conclut à titre principal à être déchargée des condamnations prononcées à son encontre et à titre subsidiaire, elle demande à les voir réduire à de plus justes proportions.

La société S1 sàrl fait valoir que le tribunal a, à tort, alloué au salarié une indemnité compensatoire de préavis qui n'avait pas été demandée dans la requête introductive d'instance. Elle fait grief au tribunal d'avoir ainsi violé l'article 54 du NCPC.

La Cour constate que le requérant avait réclamé, en application d'un salaire mensuel brut moyen de 4.130,08 €, calculé sur base des salaires de juin, de juillet et d'août 2017, à titre d'indemnisation de son licenciement les montants suivants :

- le solde du salaire de septembre 2017
  [8- 30 septembre (4.130,08-1.157,11=)] : 2.972,97 €
- le salaire d'octobre 2017 : 4.130,08 €
- le salaire du 1er au 15 novembre 2017 : 2.065,04 €

soit la somme de 9.168,09 € à titre d'indemnisation du préjudice matériel.

Il réclamait encore, à titre d'indemnisation de son préjudice moral, un mois de salaire à savoir, le montant de 4.130,08 €.

Contrairement aux développements de l'appelante, A a fait valoir dans sa requête avoir droit à une indemnité de préavis de deux mois.

Le moyen soulevé, qui laisse d'être fondé, est donc à rejeter.

Le moyen subsidiaire de l'appelante que la demande de A serait confuse n'est pas fondée au vu des termes clairs et précis de la requête introductive d'instance.

Il laisse d'être fondé.

Le préjudice dont le salarié peut réclamer indemnisation se subdivise en général en un volet matériel et un volet moral.

Le préjudice matériel se compose essentiellement de la perte de revenus que le salarié a subi suite à la perte de son emploi.

En application des dispositions de l'article L.124-6 du code du travail, [i] A a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la partie du préavis légal restant à courir.

[i] Art. L. 124-6.
« La partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir. (…) L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L. 124-7 ni avec la réparation visée à l'article L. 124-10. (…)».

Compte tenu de son ancienneté de service de moins de cinq ans, l'intimé a droit, tel que l'ont à juste titre retenu les juges de première instance, à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois.

Le tribunal a alloué de ce chef au salarié licencié la somme de (2 x 4.130,08=) 8.260,16 €.

L'appelante conclut à la réduction de ce montant et fait valoir qu'en tout état de cause, il n'y aurait lieu de se baser que sur le salaire mensuel brut de 2.822,87 € tel qu'indiqué au contrat de travail et non pas sur un salaire moyen de 4.130,08 €.

La jurisprudence admet qu'en présence de salaires mensuels variables, l'indemnité compensatoire de préavis est à calculer sur base de la moyenne annuelle des salaires précédant la rupture du contrat (cf. Cour, 14 mars 2013, rôle 38238).

En l'espèce, A n'a versé que les fiches de salaire des trois mois précédant le licenciement. Au vu de la contestation par l'employeur du montant de l'indemnité réclamée, la Cour retient que les pièces versées ne suffisent pas pour faire admettre que l'intimé a droit à être indemnisé sur base d'un salaire moyen de 4.1308,08 €.

L'appel est donc fondé sur ce point et il y a lieu, par réformation du jugement, de fixer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis à la somme de (2 x 2.822,87 =) 5.645,74 €.

Il n'y a pas lieu de déduire de l'indemnité compensatoire de préavis les indemnités de chômage éventuellement touchées par A alors que l'indemnité compensatoire de préavis constitue un forfait en cas de licenciement avec effet immédiat qui est due de manière indépendante et en sus des autres dommages-intérêts (cf. Jean-Luc PUTZ, Comprendre et appliquer le droit du travail, 4e éd., n° 568).

C'est à bon droit que le tribunal a retenu que les relations de travail ont cessé avec effet immédiat en date du 8 septembre 2017, de sorte que A n'a pas droit au paiement d'un salaire pour la période du 8 au 15 septembre 2017.

Le jugement est à confirmer sur ce point.

L'appelante critique encore l'indemnité allouée à titre de dommage moral.

En cas de licenciement abusif, le salarié perçoit une somme arbitrée par le tribunal, sous le contrôle de la Cour, qui tient compte de critères très variés, telles ses perspectives d'avenir, son ancienneté ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement (cf. Jean-Luc PUTZ, précité, n° 561).

Le montant de 250 €, fixé ex aequo et bono par le tribunal pour indemniser le dommage moral causé au salarié licencié, est juste et correct. Il correspond aux normes jurisprudentielles et est à confirmer.

L'appel n'est pas fondé sur ce point.

- **<u>quant aux indemnités de procédure</u>**

L'appelante demande, par réformation du jugement, à être déchargée de la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 € en faveur de A.

Elle réclame une indemnité de procédure de 3.000 € pour les deux instances.

Sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance n'est pas fondée en raison du fait que l'appelante a procédé a un licenciement abusif. En tant que partie succombante en première instance, sa demande n'est pas fondée sur base de l'article 240 du NCPC.

Sa demande à être déchargée de la condamnation prononcée à son encontre par les premiers juges sur base de l'article 240 du NCPC est à rejeter en l'absence de toute preuve que les juges de première instance l'ont à tort condamné au paiement d'une indemnité de procédure.

Comme l'appelante n'a pas établi l'iniquité de laisser à sa charge l'intégralité des frais irrépétibles qu'elle a dû exposer en instance d'appel et que par ailleurs elle est à condamner aux frais de l'instance, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour la présente instance requiert un rejet.

A sollicite une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

Comme il paraît inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais irrépétibles qu'il a dû exposer pour se défendre en instance d'appel, il y a lieu de faire droit à sa demande et de condamner la société S1 sàrl à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du NCPC.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit les appels, principal et incident, en la forme,

dit non fondé l'appel incident,

déclare recevable et fondée la demande en rejet des enregistrements de vidéo-surveillance,

dit partiellement fondé l'appel principal,

partant, **par réformation** du jugement du 2 juillet 2018,

dit fondée la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 5.645,74 €,

condamne la société S1 sàrl à payer à A la somme de 5.645,74 €, avec les intérêts au taux légal à partir du 31 octobre 2017, jusqu'à solde,

confirme le jugement pour le surplus,

dit non fondée la demande de la société S1 sàrl sur base de l'article 240 du NCPC,

condamne la société S1 sàrl à payer à A une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel,

condamne la société S1 sàrl aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Michel VALLET, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.