Arrêt N° 85/19 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatre juillet deux mille dix-neuf.

Numéro CAL-2018-00388 du rôle

Composition:

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

Entre :

A, titulaire de la pharmacie de X, établie à L-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Christine GEIGER, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 23 mars 2018,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Philippe-Fitzpatrick ONIMUS, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

B, demeurant à B-(…),

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER,

appelante par incident,

comparant par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 30 avril 2019.

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

Par requête déposée le 15 juin 2016 au greffe de la justice de paix de Luxembourg, B a fait convoquer son ancien employeur, A, devant le tribunal du travail pour l'entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants :

1) dommage matériel : 10.000 €
2) dommage moral : 10.000 €

soit en tout le montant de 20.000.- € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demanda encore une indemnité de procédure de 1.500 €, la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens et l'exécution provisoire du jugement.

Par une deuxième requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 24 juin 2016, B a fait convoquer son ancien employeur, A, devant le tribunal du travail pour l'entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 6.602,12 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demanda encore une indemnité de procédure de 1.500 €, la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens et l'exécution provisoire du jugement.

Par une troisième requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 14 novembre 2016, B a fait convoquer son ancien employeur, A, devant le tribunal du travail pour l'entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants suivants :

1) indemnité compensatoire de préavis : 19.806,36 €
2) indemnité de départ : 6.602,12 €

soit en tout le montant de 26.408,48 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demanda encore une indemnité de procédure de 1.500 €, la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens et l'exécution provisoire du jugement.

En cours de première instance, la requérante a réduit sa demande en indemnisation de son préjudice matériel à la somme de 8.935,66 €.

Par jugement rendu contradictoirement entre parties en date du 6 février 2018, le tribunal du travail de Luxembourg a :

- déclaré les demandes de B recevables en la forme ;
- joint les demandes introduites par requêtes des 15 juin, 24 juin et 14 novembre 2016 ;
- donné acte à B de la réduction de sa demande en réparation du préjudice matériel à la somme de 8.935,66 € ;
- déclaré le licenciement de B abusif ;
- déclaré non fondée la demande de B en réparation du préjudice matériel et l'a rejetée;
- déclaré fondée sa demande en réparation du préjudice moral pour le montant de 7.500 € ;
- déclaré fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 19.806,36 € ;
- déclaré fondée sa demande en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 6.602,12 € ;
- partant condamné A à payer à B le montant de (7.500 + 19.806,36 + 6.602,12 =) 33.908,48 € avec les intérêts légaux sur le montant de 7.500 € à partir du 15 juin 2016, date du dépôt de la première requête, sur le montant de 6.602,12 € à partir du 24 juin 2016, date du dépôt de la deuxième requête, et sur le montant de 19.806,36 € à partir du 14 novembre 2016, date du dépôt de la troisième requête, chaque fois jusqu'à solde ;
- déclaré fondée la demande de B en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000 € ;
- partant condamné A à payer à B le montant de 1.000 € sur base de l'article 240 du NCPC;
- déclaré non fondée la demande de B en exécution provisoire du jugement et l'a rejetée;
- fait masse des frais et dépens et les a imposé pour moitié à A et pour moitié à B.

Pour statuer ainsi, le tribunal a retenu que :

« *si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de licenciement la nature des fautes que la requérante aurait commises, ainsi que les circonstances de fait et de*

temps ayant entouré ces fautes, elle n'y a pas suffisamment indiqué les circonstances de nature à attribuer aux fautes ainsi commises le caractère d'un motif grave.

La partie défenderesse est plus précisément restée en défaut d'indiquer dans la lettre de congédiement en quoi le fait d'avoir « délivré des VIGANTOLETTEN 500 au lieu de VIGANTOLETTEN 1000 » aurait pu avoir des conséquences « dramatiques » sur l'état de santé du client C.

Elle n'a ainsi pas indiqué la raison pour laquelle le médicament VIGANTOLETTEN a été prescrit à ce client.

Ainsi, le tribunal de ce siège n'est notamment pas en mesure d'apprécier la gravité des fautes reprochées par la partie défenderesse à la requérante dans la lettre de congédiement.

L'insuffisance des motifs étant équivalente à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier du 26 février 2016 est abusif. »

B a été déboutée de sa demande en indemnisation du préjudice matériel motif pris qu'« *elle n'a (...)pas démontré avoir subi un préjudice matériel du fait de son licenciement ».*

Le tribunal a fixé ex aequo et bono l'indemnisation due à titre du préjudice moral à la somme de 7.500 €.

En application des articles L.124-6 et L.124-3 (2) du code du travail et compte tenu d'une ancienneté de service supérieure à dix ans, l'indemnité compensatoire de préavis de six mois à été fixée à 19.806,36 €.

Le tribunal a encore chiffré, sur base de l'article L.124-7 (1) du code du travail, l'indemnité de départ à deux mois, partant à 6.602,12 €.

Par exploit d'huissier de justice du 23 mars 2018, A1 (la Cour retient qu'il y a lieu de lire A) A a relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié en date du 16 février 2018.

L'appelante demande à la Cour, par réformation du jugement, de déclarer que le licenciement prononcé le 26 février 2016 à l'encontre de B est régulier ; partant dire non fondées et rejeter les demandes de celle-ci.

L'appelante requiert une indemnité de procédure de 2.000 € pour chacune des deux instances et elle conclut à la condamnation de l'intimée aux frais et dépens des deux instances.

A l'appui de son appel, A expose que B avait été engagée le 1er juillet 2003 en qualité d'assistante en pharmacie par Monsieur D, pharmacien à X.

En 2013, lors du départ à la retraite de ce dernier, A obtint la concession de la pharmacie de X et reprit l'activité et le fonds de commerce de Monsieur D. Le contrat de travail de B fut transféré et un contrat de travail fut signé entre parties en date du 1er avril 2013 avec reprise de l'ancienneté au 1er juillet 2003.

L'appelante fait valoir que le 9 février 2016, B a commis une erreur de dosage en remettant au client C le médicament VIGANTOLETTEN 500 au lieu du médicament VIGANTOLETTEN 1000 tel qu'indiqué sur l'ordonnance médicale.

A affirme s'être aperçue de cette erreur le jour même lorsqu'elle vérifia, comme tous les soirs, les ordonnances et les tickets de caisse ; le lendemain matin elle informa B de son erreur et lui demanda de contacter la mère du client afin qu'elle ramène le médicament qui lui avait été erronément délivré. Contrairement aux consignes prévues en cas d'erreur, la salariée aurait cependant mis l'ordonnance avec le ticket de caisse dans le casier des ordonnances destinées à être envoyées à la CNS, laissant ainsi croire que le problème avait été résolu.

Le 24 février 2016, lors d'une rencontre avec la mère du client, A apprit que celle-ci n'avait pas été contactée suite à l'erreur et que le client, épileptique, avait consommé un médicament inapproprié pour sa pathologie.

L'appelante souligne qu'elle a licencié la salariée en raison de son attitude mensongère et irresponsable.

Elle explique que ce n'est pas la survenance de l'erreur en soi qui constitue la cause du licenciement, mais la façon dont B a réagi à savoir (i) le non-respect par la salariée de la consigne à suivre après la découverte d'une erreur, mais surtout (ii) le fait qu'elle a dissimulé ne pas avoir rappelé la mère du client pour l'informer de l'erreur.

A reconnaît dans l'acte d'appel que le danger pour le client était limité, mais elle insiste sur le fait qu'elle ne saurait permettre à une assistante de désobéir aux consignes données et de lui mentir.

Ayant perdu toute confiance en la salariée, le licenciement serait justifié. L'appelante formule, à titre subsidiaire, une offre de preuve par l'audition de témoins afin de rapporter sa version des faits.

L'intimée, qui reconnaît que l'appelante lui avait donné la consigne de rappeler la mère du client pour l'informer de l'erreur commise, conteste dès l'ingrès avoir commis une quelconque erreur. Elle affirme qu'une assistante en pharmacie n'a pas le droit de vendre un produit pharmaceutique sans qu'il ne soit contrôlé au préalable par le pharmacien et elle en déduit qu'elle n'a pas pu commettre d'erreur lors de la délivrance du médicament.

B fait valoir que les motifs indiqués dans la lettre de licenciement ne sont pas réels. Elle expose que E, un de ses collègues pharmaciens, a spontanément classé l'ordonnance et le ticket de caisse et elle déclare avoir vainement tenté à d'itératives reprises de contacter le client. Comme elle se serait même déplacée au domicile du client, mais y avait trouvé porte close, elle estime avoir respecté les consignes en la matière.

Finalement, elle donne à considérer que le médicament litigieux n'est que de la vitamine « D ».

Dans des conclusions subséquentes, l'intimée soutient que le médicament a été remplacé lors d'une visite de la mère du client à la pharmacie et que ce remplacement a eu lieu antérieurement au licenciement.

B estime que son licenciement n'a été prononcé que pour permettre à la pharmacienne de faire l'économie de son salaire non négligeable et d'engager ensuite à moindre coût une assistante sans ancienneté de service.

Elle souligne que l'imprécision de la lettre de licenciement a permis à l'appelante, qui lui reprochait dans la lettre de licenciement uniquement de ne pas avoir délivré le bon médicament et d'avoir classé l'ordonnance, de faire valoir par la suite d'autres motifs (i.e. le classement de l'ordonnance dans un but de tromperie, l'impossibilité de pouvoir contacter la mère du client, le fait pour la salariée d'avoir menti à son employeur). Selon B, l'appelante n'apporterait ainsi pas des précisions complémentaires aux motifs indiqués dans la lettre de licenciement, tel qu'autorisé par l'article L.124-10 (3) du code du travail, mais invoquerait de nouveaux motifs censés justifier un licenciement avec effet immédiat.

L'intimée fait grief au tribunal d'avoir rejeté sa demande en indemnisation de son préjudice matériel et elle interjette appel incident. Elle soutient que le fait qu'elle a, après le 14 juillet 2016, conclu un contrat de travail à temps partiel, n'est pas dû à un choix personnel et elle réclame l'indemnisation de son préjudice lié à ses pertes de revenus depuis la date du préavis non respecté (à compter du 1er septembre 2016) jusqu'au mois de juillet 2017 inclus, à hauteur de la somme de 8.935,66 €.

L'intimée réclame une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

Appréciation

Les appels, principal et incident, interjetés dans les formes et délais de la loi, sont recevables.

- **quant à la précision des motifs de licenciement**

L'appelante A soutient que le licenciement est régulier et qu'elle a indiqué, contrairement à ce qui a été retenu par le tribunal, les motifs à la base du licenciement avec la précision requise.

L'intimée B estime par contre que l'absence de précision des motifs aurait permis à A d'invoquer en cours de procédure d'autres motifs que ceux indiqués dans la lettre de licenciement.

Conformément à l'article L.124-10 (1) et (2) du code du travail, le licenciement avec effet immédiat exige un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié, de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

L'énoncé de ce(s) fait(s) ou de cette(s) faute(s) d'une particulière gravité dans le chef du salarié doit(vent) être suffisamment précis pour permettre non seulement aux juges de contrôler si les faits débattus devant eux correspondent à ceux invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement, mais aussi pour permettre au salarié de reconnaître les faits lui reprochés, de les identifier, de prendre position à leur égard et de rapporter, le cas échéant la preuve de leur fausseté.

Les juges de première instance ont rappelé les dispositions de l'article L.124-10 (3) du code du travail ainsi que les exigences jurisprudentielles auxquelles doit répondre la précision de la lettre de licenciement pour décider, qu'en l'espèce, la lettre de licenciement ne répond pas à ce critère dès lors que l'employeur « *n'a pas suffisamment indiqué les circonstances de nature à attribuer aux fautes commises le caractère d'un motif grave* ».
Le tribunal a retenu que A était restée en défaut d'indiquer « *en quoi le fait d'avoir délivré des VIGANTOLETTEN 500 au lieu de VIGANTOLETTEN 1000 aurait pu avoir des conséquences dramatiques sur l'état de santé du client C »,* de ne pas avoir *« indiqué la raison pour laquelle le médicament VIGANTOLETTEN a été prescrit à ce client* ». Au vu de ces considérations, le tribunal conclut qu'il n'était pas en mesure d'apprécier la gravité des fautes reprochées à la salariée dans la lettre de congédiement.

La lettre de licenciement est libellée comme suit :

« Madame,
Je suis au regret de vous notifier par la présente la résiliation avec effet immédiat de votre contrat de travail.
Cette résiliation avec effet immédiat intervient pour le motif suivant :
En date du 9 février 2016, sans préjudice quant à la date exacte, vous avez commis une erreur de dosage lors de la délivrance du médicament VIGANTOLETTEN pour le client C. Vous lui avez livré des VIGANTOLETTEN 500 au lieu de VIGANTOLETTEN 1000 comme prescrit par le médecin sur l'ordonnance.
Le soir même, j'ai découvert cette erreur. Je vous l'avais alors signalé et je vous avais demandé de contacter immédiatement la mère du client afin de la rectifier.
Il s'était avéré que cette ordonnance avait par la suite été classée de sorte que j'avais alors conclu que vous aviez contacté la mère du client.
Mais, ma surprise était totale quand j'avais découvert en date du 24 février 2016, sans préjudic quant à la date exacte, lors d'un contact avec la mère et la sœur du client, que vous ne l'aviez pas contactée.
Vous devez savoir que toute absence de réaction ainsi qu'un tel manque de sens de responsabilité pourraient avoir des conséquences dramatiques pour l'état d'un patient, épileptique de surcroit.
Ce comportement désintéressé et irresponsable de votre part, qui a comme conséquence une perte de confiance immédiate, irrémédiable et totale de moi envers votre personne, constitue une négligence fautive suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat.
Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les plus distingués. »

Contrairement aux affirmations de l'intimée, l'employeur reprocha donc non seulement à la salariée une erreur de dosage lors de la délivrance d'un médicament, mais lui fit surtout grief (i) de ne pas avoir respecté la consigne donnée par l'employeur de contacter la mère du client afin de redresser l'erreur et (ii) d'avoir classé l'ordonnance, laissant ainsi erronément croire l'employeur que le problème avait été résolu. La lettre de licenciement indique encore de façon non équivoque que ce comportement désintéressé et irresponsable a entrainé une perte de confiance immédiate, irrémédiable et totale de l'employeur à l'égard de la salariée.

Il est donc établi que A n'a pas invoqué en cours d'instance de nouveaux motifs de licenciement, mais qu'elle a uniquement expliqué des motifs déjà indiqués dans la lettre de licenciement.

Il convient encore de noter, que contrairement à ce qu'a retenu le tribunal, il n'appartenait pas à l'employeur d'indiquer la raison pour laquelle le médicament avait été prescrit ; une telle information ne relevant pas de sa compétence.

Au vu de ce qui précède, la Cour constate que les motifs indiqués dans la lettre de licenciement présentent le degré de précision requis par la loi, alors que

l'employeur a indiqué en détail les circonstances exactes des faits reprochés à B, permettant ainsi à celle-ci de les connaître exactement et au tribunal, respectivement à la Cour, d'apprécier leur caractère réel et grave.

L'appel de A est donc fondé sur ce point.

Il convient ensuite d'analyser si les faits reprochés à la salariée justifiaient un licenciement avec effet immédiat.

- **<u>quant à la gravité des motifs invoqués à la base du licenciement</u>**

Les développements de B, selon lesquels elle n'a pas pu commettre, en tant qu'assistante en pharmacie, une erreur de dosage dans la délivrance d'un médicament alors que seule la pharmacienne A, à qui incombait l'obligation de contrôler si le médicament délivré correspondait à celui qui était prescrit, a pu commettre une telle erreur, sont à rejeter comme non pertinents.

Ce n'est en effet pas l'erreur de dosage qui a provoqué le licenciement, mais le comportement de la salariée, après qu'elle fut informée le 10 février 2016 de cette erreur et chargée de contacter le client.

La Cour relève que B « *confirme que c'est bien Madame A qui lui a donné la consigne* [de contacter la mère du client afin de rectifier l'erreur] » (cf. conclusions du 19 décembre 2018).

L'intimée conteste avoir classée l'ordonnance et déclare que le pharmacien E l'aurait « *classée spontanément* » sans cependant expliquer comment ce dernier aurait pu s'emparer de l'ordonnance ; son affirmation reste en l'état de pure allégation.

Elle affirme encore avoir essayé à plusieurs reprises de contacter le client, mais elle n'a pas informé son employeur de l'échec de ces tentatives.

L'affirmation de la salariée qu'elle ait « *en découvrant que l'ordonnance avait été classée (...) pu conclure que le problème avait été réglé* » (cf. conclusions Me KRIEG du 19 décembre 2018, page 5) ne manque pas d'étonner.

Au vu de ce qui précède, l'appel incident de B tendant à voire dire que les motifs du licenciement n'étaient pas réels, n'est pas fondé.

La Cour constate qu'il existait un manque flagrant de communication entre parties qui aurait pu avoir des conséquences préjudiciables pour des clients dans d'autres circonstances.

Indépendamment de ces considérations, il n'en reste pas moins que le comportement inadéquat de la salariée, qui a certainement rompu la confiance de l'employeur à l'égard de B, est un fait isolé, commis par une salariée, ayant une ancienneté supérieure à douze ans et n'ayant jamais fait l'objet d'un avertissement. Comme de surcroît, ce fait n'a en l'espèce pas causé un dommage au client, il n'est pas de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

Une faute grave au sens de l'article L.124-10 du code du travail de nature à justifier un licenciement immédiat de B n'est pas établie.

Le licenciement prononcé en date du 26 février 2016 est donc abusif et la décision du tribunal est à confirmer, quoique par adoption d'autres motifs.

- **quant à l'indemnisation**

Après avoir retenu que le licenciement intervenu est abusif, le tribunal a alloué à B à titre d'indemnisation de son préjudice moral la somme de 7.500 euros, à titre d'indemnité compensatoire de préavis la somme de 19.806,36 euros et du chef d'indemnité de départ la somme de 6.602,12 euros. Par contre, la demande d'indemnisation du préjudice matériel a été déclarée non fondée.

A conteste toutes les demandes indemnitaires de la salariée et fait valoir qu'elles seraient à rejeter comme non fondées. A titre subsidiaire, et au cas où le licenciement serait déclaré abusif, il y aurait lieu de confirmer la décision de première instance quant au préjudice matériel.

B a interjeté appel incident limité et elle réclame, par réformation du jugement entrepris, à titre d'indemnisation de son dommage matériel depuis la date de son préavis non respecté (1er septembre 2016) jusqu'au mois de juillet 2017 inclus, la somme de 8.935,66 euros.

Elle explique avoir activement recherché un emploi, pour un salaire identique (en application de la convention collective) à celui qu'elle touchait auprès de B et aurait à partir du 14 juillet 2016 conclu un emploi à temps partiel, non par choix personnel, mais par nécessité, préférant travailler à mi-temps plutôt qu'être sans emploi.

La Cour constate que l'employeur n'a pas autrement contesté les indemnités allouées par le tribunal à titre d'indemnité compensatoire de préavis et du chef

d'indemnité de départ. C'est en effet à bon droit que le tribunal a alloué à la salariée licenciée, une indemnité compensatoire de préavis, qui au vu de son ancienneté a été fixée à six mois de salaire, soit à la somme de 19.806,36 euros et une indemnité de départ de deux mois, soit de 6.602,12 euros.

Par adoption des motifs du tribunal et en application des dispositions des articles L.124-6 et L. 124-7 du code du travail, le jugement entrepris est à confirmer sur ces points et l'appel de A n'est donc pas fondé.

La salariée sollicite la réformation du jugement en ce qu'il a déclaré non fondée sa demande d'indemnisation du dommage matériel. Elle affirme avoir rapidement retrouvé du travail pour une durée déterminée de 5,5 mois *« en remplacement de salariés absents »* mais que le temps de travail aurait été réduit à la demande de l'employeur à 32 heures à compter du 16 juillet 2018. A l'issue du contrat, elle aurait trouvé un emploi à temps partiel de 26 heures par semaine puis de 8 heures par semaine.

Si l'intimée affirme être entrée, suite à son licenciement, dans une période d'instabilité professionnelle l'obligeant sans cesse à chercher une nouvelle place et à « cumuler » plusieurs emplois pour atteindre 33 heures par semaine, ses explications ne sont appuyées par aucun élément de preuve.

Son appel incident n'est pas fondé et la décision des juges de première instance est à confirmer par adoption de motifs. Il est en effet établi que la salariée a trouvé, moins de trois semaines après son licenciement, un emploi à plein temps et pour le même salaire que celui qu'elle touchait auprès de A. Ce contrat, conclu initialement pour une durée déterminée de trois mois et demi à été renouvelé le 1er juillet 2016 pour une période de deux mois. Par avenant du 14 juillet 2016, le temps de travail a été réduit à 32 heures par semaine. A partir du 1er septembre 2016 la salariée a travaillé auprès d'un autre employeur à raison de 26 heures par semaine.

C'est à juste titre que le tribunal a relevé que B est restée en défaut de prouver qu'elle a activement cherché du travail à raison de 40 heures par semaine, tout comme elle n'a pas établi avoir subi un préjudice matériel du fait du licenciement.

L'appel incident n'est donc pas fondé.

A en demandant de voir déclarer non fondées toutes les demandes en réparation formulées par B conteste donc également l'indemnisation allouée à titre de préjudice moral.

Le tribunal, après avoir retenu que la salariée, qui suite à son licenciement a rapidement retrouvé du travail « *n'a pas dû se faire beaucoup de soucis pour son*

avenir professionnel », lui a néanmoins alloué du chef d'atteinte à sa dignité de salariée, la somme de 7.500 euros.

La Cour décide qu'il y a lieu, eu égard aux éléments de la cause et des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu, de réduire ce montant à la somme de 1.500 euros.

L'appel est donc fondé et il convient de réformer le jugement sur ce point, conformément au dispositif ci-dessous.

- **quant aux indemnités de procédure**

A réclame une indemnité de procédure de 2.000 pour les deux instances. Etant donné qu'elle reste en défaut d'établir l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, ces demandes sont à rejeter comme non fondées.

Il n'y a pas lieu non plus de la décharger de la condamnation prononcée sur base de l'article 240 du NCPC, à son encontre, par le tribunal alors que c'est à juste titre que les juges de première instance ont constaté qu'il est inéquitable de laisser à charge de la salariée licenciée l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

B réclame une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

Cette demande est fondée sur base de l'article 240 du NCPC pour un montant que la Cour fixe ex aequo et bono à 1.000 euros.

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,

déclare l'appel incident non fondé,

déclare l'appel principal partiellement fondé,

<u>partant par réformation :</u>

déclare fondée la demande de B en réparation du préjudice moral pour le montant de 1.500 euros ;

partant condamne A à payer à B le montant de (500 + 19.806,36 + 6.602,12 =) 26.908,48 euros avec les intérêts légaux sur le montant de 500 euros à partir du 15 juin 2016, date du dépôt de la première requête, sur le montant de 6.602,12 euros à partir du 24 juin 2016, date du dépôt de la deuxième requête, et sur le montant de 19.806,36 euros à partir du 14 novembre 2016, date du dépôt de la troisième requête, chaque fois jusqu'à solde ;

<u>confirme</u> pour le surplus le jugement du 6 février 2018, par adoption partielle d'autres motifs,

dit non fondées les demandes de A sur base de l'article 240 du NCPC,

condamne A à payer à B une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Frédéric KRIEG 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.