Arrêt N° 17/19 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-sept janvier deux mille dix-neuf

Numéro 42107 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société à responsabilité limitée SOC1), établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 30 janvier 2015,

comparant par Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

A), demeurant à F-(…),

intimé aux fins du prédit acte CALVO,

comparant par Maître Hanan GANA-MOUDACHE, avocat à la Cour, demeurant à Differdange.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 29 avril 2013, A) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1), pour voir déclarer abusifs les licenciements avec préavis et avec effet immédiat intervenus, respectivement, en dates des 11 et 17 octobre 2012 et pour s'entendre condamner à lui payer la somme de 30.000,- EUR + p.m. avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

A) a sollicité, en outre, que l'intérêt soit majoré de trois points à compter du quatrième mois qui suivra la notification de la décision à intervenir ainsi que l'exécution provisoire de ladite décision et a réclamé une indemnité de procédure de 1.500,- EUR.

A l'audience du 20 novembre 2014, A) a soumis un nouveau décompte et a réclamé les montants de 5.800,- EUR au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, de 15.000,- EUR au titre du préjudice moral, de 8.000,- EUR au titre du préjudice matériel, de 1.512,- EUR au titre de l'indemnité pour jours de congés non pris et de 2.900,- EUR au titre de l'indemnité pour vice de forme.

A) a été engagé par la société SOC1) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 24 janvier 2011 en qualité d'attaché commercial.

Il a été licencié en date du 11 octobre 2012 avec un préavis de deux mois allant du 15 octobre au 14 décembre 2012.

Le 17 octobre 2012, il a été licencié avec effet immédiat pour faute grave, au motif qu'il ne se serait plus présenté à son travail depuis le 15 octobre 2012, bien qu'il n'ait pas été dispensé de travailler pendant son préavis.

Par courrier daté du 22 octobre 2012, il a demandé les motifs de son licenciement avec préavis, qui lui ont été communiqués en date du 23 novembre 2012.

Par courrier du 6 novembre 2012, il a contesté le licenciement avec effet immédiat du 17 octobre 2012.

Par courrier du 21 décembre 2012, A) a contesté le licenciement avec préavis du 11 octobre 2012.

Par jugement du 18 décembre 2014, le tribunal a déclaré abusifs les deux licenciements et a débouté A) de ses demandes en indemnisation du préjudice matériel et en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris. Le tribunal a ensuite déclaré fondées ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 5.800,- EUR et en indemnisation du préjudice moral pour le montant de 2.000,- EUR et il a condamné la société SOC1) à payer à A) le montant de 7.800,- EUR avec les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice jusqu'à solde ainsi qu'une indemnité de procédure de 500,- EUR.

Pour décider ainsi les juges de première instance ont retenu que le licenciement avec effet immédiat était abusif, puisque l'employeur a enlevé au salarié les clés d'accès, la voiture et le téléphone portable et lui a interdit tout contact avec la clientèle de sorte que ce dernier n'était plus en mesure de prester son préavis.

De même, ils ont estimé que le licenciement avec préavis n'était pas justifié, l'employeur n'ayant pas établi les griefs formulés à l'encontre d'A).

Par acte d'huissier du 30 janvier 2015, la société SOC1) a relevé appel du jugement du 18 décembre 2014.

Elle demande, par réformation du jugement entrepris, principalement de déclarer le licenciement avec effet immédiat justifié, partant de débouter l'intimé de toutes ses demandes et subsidiairement de déclarer le licenciement avec préavis justifié et de débouter A) de sa demande en réparation du préjudice moral et de confirmer le jugement entrepris pour le surplus.

En tout état de cause, la société SOC1) demande une indemnité de procédure de 1.000,- EUR pour la première instance et de 1.200,- EUR pour l'instance d'appel.

Quant au licenciement avec préavis, elle fait valoir que les motifs seraient énoncés avec la précision requise, qu'ils seraient établis et de nature à justifier un licenciement avec préavis.

Ce serait à tort que les juges de première instance ont rejeté son offre de preuve pour défaut de précision et de pertinence.

A) soulève l'irrecevabilité de l'appel pour tardiveté, l'acte d'appel lui ayant été signifié en date du 4 février 2015, soit le 43ème jour.

A titre subsidiaire, il demande la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré abusifs les licenciements intervenus en date du 11 et 17 octobre 2012.

En outre, il interjette appel incident et il demande, par réformation du jugement entrepris, à voir déclarer fondées ses demandes en réparation de ses dommages matériel et moral à concurrence des montants respectifs de 8000,- EUR et 15.000,- EUR et à voir déclarer fondée sa demande en paiement d'une indemnité pour congés non pris.

En outre, A) demande une indemnité de procédure de 5.000,- EUR pour l'instance d'appel ainsi que le montant de 5.000,- EUR sur base de l'article 6-1, sinon sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil en raison du comportement abusif et vexatoire de l'appelante.

A titre subsidiaire, il demande à la Cour d'ordonner la comparution personnelle des parties pour contredire les griefs formulés à son encontre.

A titre encore plus subsidiaire, il demande à la Cour de voir constater l'irrégularité formelle des licenciements eu égard aux dispositions de l'article L.124-2 du Code du travail.

La société SOC1), se référant à l'article 9 du Règlement (CE) n° 1348/2000 du 29 mai 2000 relatif à la signification et à la notification dans les Etats membres des actes judiciaires et extrajudiciaires en matière civile et commerciale, réplique que l'appel principal est recevable.

En outre, elle soulève l'irrecevabilité de l'appel incident relatif aux congés non pris pour cause de libellé obscur, A) n'ayant ni chiffré ni précisé sa demande.

Quant à la recevabilité de l'appel

Il résulte de l'acte d'appel du 30 janvier 2015 qu'il a été remis à A) en date du 4 avril 2015.

A) résidant en France, il y a lieu d'appliquer le Règlement (CE) n° 1393/2007 du Parlement Européen et du Conseil du 13 novembre 2007 relatif à la signification et à la notification dans les Etats membres des actes judiciaires et extrajudiciaires en matière civile ou commerciale qui dispose en son article 9 :

« 1. Sans préjudice de l'article 8, la date de la signification ou de la notification d'un acte effectuée en application de l'article 7 est celle à laquelle l'acte a été signifié ou notifié conformément à la législation de l'Etat membre requis.

2. Toutefois, lorsque, conformément à la législation d'un Etat membre, un acte doit être signifié ou notifié dans un délai déterminé, la date à prendre en considération à l'égard du requérant est celle fixée par la législation de cet Etat membre ».

Réduits à la situation spécifique de l'exercice du droit d'appel, le point 1 de l'article 9 vise à protéger le droit d'appel du ressortissant de l'Etat membre requis, destinataire de la signification, en fixant le point de départ du délai d'appel dont il dispose à la date de l'accomplissement des formalités de signification de la décision à entreprendre conformément à la législation de son Etat, tandis que le point 2 vise à protéger le droit d'appel du ressortissant de l'Etat membre d'origine, qui doit interjeter son recours endéans le délai fixé à ces fins par la législation de son Etat, le point 2 retenant que la signification de son appel est réputée faite, pour ce qui le concerne, à la date de l'accomplissement des formalités prévues à ces fins par la législation de l'Etat membre d'origine.

Ce système de « double date » est repris par l'article 156, alinéa 2 du Nouveau code de procédure civile, qui concerne les significations à l'étranger et qui dispose que la signification est réputée faite le jour de la remise de l'acte à l'autorité compétente pour l'expédier ou le jour de la remise à la poste, ou, en général, le jour où toute autre procédure autorisée de signification à l'étranger a été engagée.

En l'espèce, la date de la signification de l'appel interjeté par la société SOC1) est celle du 30 janvier 2015, date de l'accomplissement des formalités prévues par la législation luxembourgeoise pour la signification d'actes en France. L'arrêt entrepris ayant été notifié à la société SOC1) en date du 23 décembre 2014, l'appel interjeté le 38ème jour, est recevable.

Quant à la recevabilité de l'appel incident relatif au paiement des congés non pris.

A) fait plaider qu'il résulterait de la motivation de son appel incident que celui-ci est basé sur les articles L.233-12 et L.233-17 du Code du travail et qu'il appartient à l'employeur d'établir que le salarié a bénéficié du congé légal qui lui est dû et non, comme l'auraient retenu à tort les juges de première instance, au salarié de justifier sa demande en paiement de 240 heures de congés non pris.

Pour autant que de besoin, il verse un décompte, suivant lequel il lui resterait 30 jours de congés non pris, représentant un montant de 1.512,- EUR, tout en donnant à considérer qu'il incombe à l'employeur d'établir que le congé légal a été accordé par la production du livre de congés.

A) ayant chiffré sa demande, le moyen d'irrecevabilité pour libellé obscur est à rejeter pour n'être pas fondé.

L'appel principal étant recevable, l'appel incident d'A) est également recevable pour avoir été interjeté dans les forme et les délai de la loi.

Quant au licenciement avec effet immédiat

La société SOC1) fait plaider à l'appui de son appel, que bien qu'A) n'ait pas été dispensé de travailler pendant le préavis, il ne se serait pas présenté à son travail, et ce, sans justifier de ses absences.

Elle conteste avoir empêché l'intimé de travailler en lui interdisant l'accès sur son lieu de travail. Elle lui aurait demandé de rendre les clefs du bureau, son portable, son véhicule de fonction et la clé USB pour éviter tout agissement nuisible de sa part. Elle expose en effet qu'A) avait déjà pris contact avec des clients pour dénigrer son employeur et qu'elle craignait qu'il ne les incite à rompre leurs relations de travail avec elle.

L'intimé aurait cependant pu effectuer d'autres prestations, telles qu'assurer l'accueil et la vente au comptoir dans les agences, ce qui était également prévu dans son contrat de travail.

Ce serait partant à tort que les premiers juges ont retenu qu'A) était dans l'impossibilité d'exercer son travail.

Le fait de ne pas venir travailler du 15 au 17 octobre 2012, sans fournir de justification, justifierait un licenciement immédiat, le salarié n'ayant pas été dispensé de travailler pendant le préavis.

A), pour sa part, se réfère aux pièces qu'il verse et conteste ne pas s'être présenté sur son lieu de travail le 15 octobre 2012. Il fait valoir que son employeur ne lui aurait à aucun moment demandé de s'occuper de la vente au comptoir ou de l'accueil des clients.

En outre, il conteste que l'absence invoquée ait pu désorganiser l'entreprise.

Il résulte de la lecture de la lettre de licenciement avec préavis du 11 octobre 2012 (pièce 3 de la farde de pièces de Maître ASSELBOURG), que l'employeur n'a pas fait état d'une dispense de travailler pendant le préavis.

Il a cependant précisé :

« *Nous vous prions de bien vouloir nous restituer immédiatement tous les objets qui ont été mis à votre disposition par notre société et notamment :*

- *Le téléphone portable mis à votre disposition pour des fins professionnelles,*
- *les données personnelles des clients de la société qui sont conservées sur clé USB. Il s'agira de transférer les données en question sur un ordinateur de la société et d'effacer les données de la clé USB.*
- *Vos clés d'accès aux bureaux,*
- *Le véhicule Peugeot Partner mis à votre disposition par la société à des fins professionnelles.*

Par ailleurs, nous vous rappelons que, conformément aux dispositions de votre contrat de travail, vous avez une obligation de confidentialité et de non démarchage et l'interdiction d'entrer en contact avec les clients de la société.

En outre, après la rupture de votre contrat de travail, vous serez toujours tenu au secret professionnel et vous serez dans l'obligation de ne pas diffamer la société ou un membre de la société, comme son directeur ».

Par courrier recommandé du 12 octobre 2012, le mandataire de l'appelante a encore une fois mis A) formellement en demeure de s'abstenir de tous contacts avec les clients de sa mandante et de remettre la clé USB avant le lundi 15 octobre 2012 à 12 heures (pièce 5 de la farde de pièces de Maître ASSELBOURG).

Il n'est pas contesté par l'employeur et il résulte de l'annotation de Madame B) sur la pièce 4 versée par Maître ASSELBOURG, qu'A), tel qu'il le relate d'ailleurs dans son courriel du 19 octobre 2012 (pièce 14 de la farde de pièces de Maître ASSELBOURG), s'est présenté en date du 15 octobre 2012 pour rendre les documents et objets réclamés par son employeur, qu'il n'avait pas remis en date du 11 octobre 2012, et que Madame B) et son assistante ne lui ont donné aucune instruction.

Par courriel du 17 octobre 2012 (12h53) A) demandé à C) la confirmation que la société SOC1) le libère de ses prestations de services durant la période de préavis (pièce 14 de la farde de pièces de Maître ASSELBOURG).

La Cour constate que l'employeur a non seulement enlevé au salarié les clés d'accès aux bureaux ainsi que tous ses outils de travail, mais qu'il lui a en outre formellement interdit d'entrer en contact avec la clientèle, de sorte que contrairement aux affirmations de l'appelante, A) ne pouvait pas non plus assurer l'accueil et la vente au comptoir dans les agences, cette activité impliquant nécessairement un contact avec la clientèle.

L'absence de mauvaise foi dans le chef du salarié résulte encore du courriel adressé à son employeur en date du 17 octobre 2012.

C'est partant à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens que les juges de première instance ont retenu que l'absence d'A) du 15 au 17 octobre 2012 ne revêt pas les critères d'une faute grave, de sorte que le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement du 17 octobre 2012 abusif.

Quant au licenciement avec préavis

La société SOC1) fait plaider que les faits reprochés à A) dans la lettre de licenciement sont établis par les pièces et les attestations versées au dossier.

Pour autant que de besoin, elle formule une offre de preuve par l'audition de témoins en vue d'établir lesdits griefs (conclusions notifiées le 31 août 2016, p.7-14).

A) fait plaider que les motifs allégués manqueraient de la précision requise et seraient en partie antérieurs de plus de 20 mois au licenciement.

Concernant le courriel du 10 octobre 2012, il fait valoir qu'il ne serait pas désobligeant à l'endroit de Monsieur C), mais ne ferait état que d'éléments factuels relatifs au fonctionnement de l'entreprise.

Les attestations seraient à rejeter pour émaner du directeur et du chef d'agence et pour manquer d'objectivité, lesdites personnes étant liées à son ancien employeur par un lien de subordination.

L'offre de preuve serait également à rejeter pour défaut de précision et de pertinence et pour être partiellement contredite par les pièces versées au dossier.

La société SOC1) réplique que les témoins C) et D) ne sont ni actionnaires, ni gérants de la société, de sorte que leurs témoignages seraient parfaitement valables.

A l'instar des juges de première instance, il y a lieu de dire que les motifs invoqués ne répondent, en grande partie, pas au degré de précision exigé par la loi et la jurisprudence.

Il en est ainsi des faits énoncés aux alinéas un, deux et quatre du point « *Démotivation générale* », des deuxième et dernier faits énoncés au point « *Négligence dans l'exécution de vos tâches quotidiennes* », ainsi que des faits

énoncés aux alinéas vingt et un à vingt-trois du point « *comportements inappropriés* ».

Tel que l'ont encore relevé à bon droit les juges de première instance, d'autres griefs sont d'ores et déjà contredits par les pièces versées au dossier (tel le grief tiré du prétendu refus d'effectuer des « *pack-up* »).

Contrairement aux juges de première instance, la Cour est cependant d'avis que le fait repris sous le point « *comportements inappropriés* », relatif au courriel adressé au Directeur C), qui témoigne d'un manque de respect vis-à-vis de ce dernier et d'une mésentente profonde entre le salarié et son employeur, de même que d'un refus de se plier aux règles mises en place au sein de la société, non seulement est suffisamment précis, mais qu'il est en outre établi.

L'appelant verse en effet un courriel qu'A) a adressé à son supérieur hiérarchique, C), en date du 10 octobre 2012 en réponse à un courriel transmis à l'intimé ainsi qu'à deux collègues en date du même jour - dans lequel C) reproche à A) d'avoir donné son (C)) numéro de téléphone à un client sans l'en avoir informé au préalable et rappelle aux trois personnes la procédure à suivre - et dans lequel il lui écrit :

« *Bonsoir Mr C) puisqu'il faut le prendre comme ça,*

Eh bien oui je ne suis pas encore couché comme tu (peux) le constater, je bosse pour SOC1) cela ça me fout en rogne tu ne réfléchis pas.

Je ne sais pas si tu as conscience du travail d'équipe qui est accompli par tout le monde. Il faut que tu revoies un peu cela, tu sais bien qu'il y a une énorme pression en ce moment et tu ne fais rien pour arranger les choses.
…..

Je me fais un peu le porte-parole de tout le monde qui en a ….mais vraiment…..je pense que tu comprends. Tous ces changements où l'on perd un temps fou, les prix pas à jour, ou tu gardes tout pour toi aucune délégation du travail, aucune communication si excuse-moi, celle-ci, LES PRIVILEGES qui sont accordés, je ne donnerai pas de nom, les conditions de remise pas à jour, et j'en passe bref comme tu peux le voir il y en a à dire et bien d'autres.

Je ne parle même pas du marketing.
……
A part cela ont branlent (sic) rien.

Il faut que tu comprennes que je ne suis pas dans la perspective d'arrivisme ou de carriériste (de prendre ton boulot comme tu sais si bien me le dire) j'ai passé cela Mr C), j'ai déjà fait le boulot que tu fais. Moi j'avance pour SOC1) et d'autres également mais tu ne le comprends pas
……
(mais où est cette fameuse troisième ligne au W…)
….
(tiens nos fameuses tablettes où sont-elles aucune information)

….
ET je te rappelle quelque chose
…..
Oui Mr C) tu m'obliges à dire réellement les choses
……
Tu ne comprends vraiment rien tu as une équipe commerciale avec E) et moi où nous sommes vraiment dévoués pour SOC1) avec les moyens du bord et en plus l'expérience du Luxembourg que tu n'as pas. Ou les choses que tu essayes de mettre en place ne fonctionnent pas et là tout le monde et je te dis bien tout le monde essaie de faire les choses sans que tu le saches. Parce que tes coups de gueule qui riment à rien…. que tu nous insulte et arrête de prendre tout le monde en grippe…. C'est bien toi qui met la pression…. Tu m'as coupé la chique.
Aussi arrête de t'accaparer toutes les bonnes choses pour toi et le reste pour les autres comme tu sais si bien le faire. Envoyer les gens aux feux tu sais bien le faire aussi. Je sais bien personne n'est indispensable mais réalise ce que tu as entre les mains
….
Je pense avoir le soutien de pas mal de monde mais bon tu es le DIRECTEUR.
Je suis vraiment déçu de ton attitude Mr C).
….
Sur ce passe une aussi bonne nuit que la mienne.
….
J'assume pleinement ce que je t'ai écrit dans ce courriel.
….
On se voit demain en début d'après-midi. Et j'espère que cela sera constructif ».

Alors qu'C) avait envoyé son courriel à trois personnes avec une autre personne en copie, A) a mis 10 personnes en copie.

Tout en tenant compte des reproches proférés, peu avant, à son encontre par C), et sans dénier au salarié le droit d'y répondre et d'exprimer son opinion, la Cour est d'avis qu'A) ne pouvait le faire sur ce ton irrespectueux et insultant. Ce courriel révèle une mésentente manifeste entre A) et son supérieur hiérarchique, envers lequel il a exprimé un mépris profond. Les excès de langage, le tutoiement insolent (« Mr C), tu…. »), ainsi que les remarques désobligeantes, justifient la perte de confiance de l'employeur envers son salarié, et ce d'autant plus, que ce dernier a pris soin de mettre tous les collègues en copie, humiliant ainsi le supérieur hiérarchique au vu et au su de toute son équipe.

Un tel comportement justifiant à lui seul un licenciement avec préavis, il y a lieu de dire que le licenciement du 11 octobre 2012 est justifié, et ce, sans qu'il soit besoin d'analyser les autres reproches.

Eu égard aux versions divergentes des parties et au fait que le grief énoncé ci-avant est d'ores et déjà établi par les pièces versées au dossier, il n'y a pas lieu d'ordonner la comparution personnelle des parties.

Par réformation du jugement entrepris il y a partant lieu de dire que le licenciement avec préavis du 11 octobre 2012 n'est pas abusif.

Quant à la demande en paiement de l'indemnité compensatoire de préavis

Le licenciement avec effet immédiat étant abusif, c'est à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens que les juges de première instance ont retenu qu'A) a droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Le montant réclamé n'étant pas autrement contesté et justifié par les fiches de salaire, la demande est à déclarer fondée à concurrence du montant réclamé.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris sur ce point.

Quant au préjudice matériel

A) fait plaider qu'il y aurait lieu de fixer la période de référence pendant laquelle son préjudice matériel est en lien causal avec le licenciement abusif du 17 octobre 2012 à 8 mois après l'expiration du préavis.

La société SOC1) conteste tout préjudice matériel dans le chef de A), ce dernier n'établissant pas avoir fait un quelconque effort pour retrouver rapidement du travail.

Le licenciement avec préavis étant régulier, il y a lieu de dire que le contrat de travail a pris fin à l'issue de la période de préavis, c'est-à-dire en date du 14 décembre 2012.

Il s'ensuit qu'A) n'a subi aucun préjudice matériel en raison du licenciement avec effet immédiat abusif.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris, quoique pour d'autres motifs.

Quant au préjudice moral

La société SOC1), qui conteste tout caractère abusif ou vexatoire des licenciements intervenus, demande qu'A) soit débouté de sa demande.

Le licenciement avec préavis du 11 octobre 2012 étant régulier, la Cour fixe le dommage moral subi par A) du chef du licenciement avec effet immédiat du 17 octobre 2012 abusif au montant de 500,- EUR.

Il convient partant de réformer le jugement entrepris en ce sens.

Quant à la demande en paiement d'une indemnité pour congés non pris

A) réclame le montant de 1.512,- EUR correspondant à 240 heures de congés non pris.

La société SOC1) conclut au débouté de la demande et fait valoir qu'elle aurait versé à A) en octobre 2012 le montant (brut) de 1.723,68 EUR correspondant aux 11,25 jours de congés non pris.

Elle verse, à l'appui de ses affirmations, l'extrait afférent du livre de congé ainsi que les demandes de congé effectuées par le salarié.

Eu égard au fait que le licenciement avec effet immédiat est abusif et que le contrat de travail a partant pris fin en date du 14 décembre 2012 et non en date du 17 octobre 2012, il y a lieu, au vu des pièces versées par la société SOC1) (15,16 et 17 de la farde de pièces de Maître MBONYUMUTWA), de dire qu'A) avait, à la fin de son contrat de travail, encore droit à [25 (jours de congé) : 12 (mois)] x 11,5 (mois) – 23 (jours de congé pris) + 2 (jours récupérables)= 2,96 (jours) + 10,92 (solde congé 2011) = 13,88 jours = (13,88 x 8) 111,04 heures , soit au montant de 111,04 x 19,15 (salaire horaire brut) = 2.126,64 EUR.

Eu égard au montant d'ores et déjà réglé au courant du mois d'octobre 2012, la demande est déclarer fondée à concurrence de 2.126,64 – 1.723,68 = 402,96 EUR (brut).

Il y a partant lieu de réformer le jugement entrepris en ce sens.

Quant à l'irrégularité formelle du licenciement

La société SOC1) contestant employer plus de 150 salariés et A) ne versant aucune pièce de nature à établir que la société SOC1) employait plus de 150 personnes au moment du licenciement avec préavis, sa demande est à déclarer non fondée.

Quant à la demande basée sur l'article 6-1 sinon 1382 et 1383 du Code civil

La société SOC1) conclut au rejet de la demande, contestant tout abus de sa part.

Aux termes de l'article 6-1 du Code civil : « Tout acte ou tout fait qui excède manifestement, par l'intention de son auteur, par son objet ou par les circonstances dans lesquelles il est intervenu, l'exercice normal d'un droit, n'est pas protégé par la loi, engage la responsabilité de son auteur et peut donner lieu à une action en cessation pour empêcher la persistance dans l'abus».

Un tel abus n'étant pas établi dans le chef de l'appelante, la demande est à déclarer non fondée.

Quant aux indemnités de procédure

Les parties n'ayant pas établi qu'il serait inéquitable de laisser à leur charge l'intégralité des frais exposés et non compris dans les dépens, il y a lieu de les débouter de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

Quant aux frais et dépens

Ni A), ni la société SOC1) n'ont obtenu entièrement gain de cause. Ils n'ont cependant pas non plus succombé dans tous les points de leurs appels. Dans ces conditions, il convient de procéder à un partage des frais et dépens de l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

dit les appels principal et incident recevables,

dit l'appel principal partiellement fondé,

dit l'appel incident partiellement fondé,

réformant :

déclare régulier le licenciement avec préavis intervenu en date du 11 octobre 2012,

dit la demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement non fondée,

dit la demande en paiement d'une indemnité pour congés non pris fondée à concurrence de 402,96 EUR,

condamne la société à responsabilité limitée SOC1) à payer de ce chef à A) le montant de 402,96 EUR avec les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice jusqu'à solde,

dit la demande de A) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral fondée à concurrence de 500,- EUR,

partant ramène la condamnation prononcée de ce chef par le jugement entrepris au montant de 500,- EUR.

dit la demande de A) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance non fondée,

partant décharge la société à responsabilité limitée SOC1) de la condamnation prononcée à son encontre de ce chef par le jugement entrepris,

pour le surplus, confirme le jugement dans la mesure où il est entrepris,

dit non fondées les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel,

dit non fondée la demande de A) pour procédure abusive et vexatoire

fait masse des dépens et les impose pour moitié à chacune des parties.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.