

**Arrêt N° 120/18 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-cinq octobre deux mille dix-huit.

Numéro 44620 du rôle

Composition:

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

Entre :

**la société anonyme S1 S.A.**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 17 mars 2017,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Alex PENNING, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

**A**, demeurant à D-(...),

intimé aux fins du susdit exploit BIEL,

appelant par incident,

comparant par Maître Joram MOYAL, avocat à la Cour à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 10 juillet 2018.

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

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 18 mai 2015, A demanda la convocation de la société anonyme S1 à comparaître devant le tribunal du travail de et à Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement et s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 81.749,50 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice sinon à partir du jugement jusqu'à solde.

A l'appui de sa demande, A exposa avoir été aux services de la société S1 aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée signé le 25 mars 2013 avec effet au 8 avril 2013 en qualité de comptable et que les parties avaient convenu une période d'essai de six mois.

En date du 3 septembre 2013, les parties ont convenu de résilier d'un commun accord le contrat de travail signé le 25 mars 2013.

En date du 8 octobre 2013, les parties ont conclu un contrat de travail à durée déterminée pour la durée du 9 octobre 2013 au 8 février 2014.

Par une première requête du 11 juin 2014, A a demandé la requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée et la condamnation de la société S1 à lui payer des arriérés de salaires depuis le 8 février 2014.

Par un jugement du tribunal du travail du 5 février 2015, confirmé en appel par un arrêt rendu en date du 27 octobre 2016, le contrat de travail ayant existé entre A et la société anonyme S1 a été requalifié en contrat de travail à durée indéterminée à partir du 9 octobre 2013. La demande de A en paiement d'arriérés de salaires a été déclarée irrecevable pour libellé obscur.

Ce jugement rendu en date du 5 février 2015 a été notifié en date du 12 février 2015 à la société S1.

Par un courrier électronique adressé à B auprès de la société S1, A a informé son ancien employeur qu'il se présentera à son poste de travail le lendemain, 13 février 2015.

A soutint qu'en date du 13 février 2015, il n'aurait pas pu accéder à l'enceinte du bâtiment où est établie la partie défenderesse pour reprendre son travail.

Par lettre recommandée datée du 18 février 2015, A a été licencié avec effet immédiat en raison d'une absence injustifiée à partir du 9 février 2014.

A contesta cette absence injustifiée ; il soutint que son absence de son poste de travail aurait été involontaire et correspondrait à une « *contrainte imposée par la défenderesse* » alors qu'elle lui a refusé l'accès à ses locaux et empêché qu'il exécute son travail.

A demanda donc à ce que son licenciement avec effet immédiat intervenu le 18 février 2015 soit déclaré abusif et que son ancien employeur soit condamné à lui payer des dommages et intérêts pour le préjudice qu'il a subi, à savoir les montants suivants :

- |                      |              |
|----------------------|--------------|
| • Préjudice matériel | 34.439,76 €  |
| • Préjudice moral    | 10.000,00 €. |

Il estima encore que la société S1 devrait lui payer le salaire convenu entre parties pour la période de février 2014 à février 2015.

A l'audience du 5 janvier 2017, il a augmenté sa demande de ce chef pour réclamer actuellement la somme de 13 x 2.869,98 euros à titre d'arriérés de salaires.

A la même audience, il a encore sollicité la condamnation de la partie défenderesse à procéder à sa ré-affiliation rétroactive auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale pour la période du 9 février 2014 au 18 février 2015, sous peine d'astreinte.

La société S1 a conclu au rejet des demandes de A.

A titre principal, la partie défenderesse fit plaider que les parties auraient d'un commun accord résilié le contrat de travail à durée indéterminée signé le 25 mars 2013 et qu'il aurait été de la commune volonté des parties de conclure ensuite un contrat de travail à durée déterminée prenant fin en date du 8 février 2014. Il y aurait donc également eu résiliation de la relation de travail d'un commun accord des parties avec effet au 9 février 2014.

Depuis le 9 février 2014, A ne se serait plus présenté sur son lieu de travail. Il aurait d'ailleurs déjà recherché un nouvel emploi à ce moment.

Elle fit encore valoir qu'elle serait restée sans nouvelles de A depuis le 9 février 2014 jusqu'à son courrier du 28 février 2014, dans lequel il a demandé la

requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée et annoncé qu'il serait à l'entière disposition de la société S1.

Elle n'aurait jamais refusé à A de revenir travailler et elle contesta qu'il se soit présenté sur son lieu de travail.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse estima que le licenciement serait justifié et elle s'opposa à la demande de A en paiement d'arriérés de salaires, alors que celui-ci ne se serait plus présenté auprès d'elle pour travailler après le 9 février 2014.

Enfin, elle considéra que la demande en condamnation de procéder à la réaffiliation du requérant auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale pour la période du 9 février 2014 au 18 février 2015 constituerait une demande nouvelle.

Par un jugement rendu contradictoirement en cause le 2 février 2017, le tribunal du travail :

- a reçu la demande en la pure forme;
- s'est déclaré incompétent ratione materiae pour connaître de la demande de A en réaffiliation ;
- s'est déclaré compétent pour en connaître pour le surplus;
- a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat de A intervenu le 18 février 2015;
- a déclaré non fondée la demande de A en paiement d'arriérés de salaires, partant en a débouté;
- a déclaré fondée la demande de A en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant de 11.479,92 €, en indemnisation de son préjudice moral subi pour un montant évalué ex aequo et bono à 2.000 euros et en paiement d'une indemnité de préavis de 5.739,96 euros ;
- en conséquence, a condamné la société anonyme S1 à payer à A la somme de 19.219,88 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;
- a déclaré fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par A pour le montant de 250 euros ;
- a déclaré non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure de la société anonyme S1;
- a condamné la société anonyme S1 aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a retenu ce qui suit :

*« Néanmoins, il résulte de ce qui précède qu'il n'est pas exact comme l'avance l'employeur dans la lettre de licenciement que A aurait « nicht ansatzweise versucht, den Arbeitsplatz zu besetzen. »*

*A a manifesté sa volonté au maintien de la relation de travail une première fois dans son courrier recommandé du 28 février 2014 auquel l'employeur n'a réservé aucune suite, mais a laissé s'écouler une année jusqu'au jugement du 5 février 2015. Après la notification de ce jugement en date du 12 février 2015 et surtout après le courrier électronique de A, il s'est empressé de procéder au licenciement pour faute grave du requérant pour se débarrasser de lui.*

*Il est en effet étonnant qu'un employeur se rende compte seulement après une année de l'absence de son poste de travail d'un salarié. L'employeur est d'une particulière mauvaise foi de reprocher au requérant une absence injustifiée alors qu'il est lui-même à l'origine de l'incertitude contractuelle.*

*Au vu des développements qui précèdent, il convient de retenir que A, dans les circonstances pré-décrites, ne s'est pas rendu coupable de la faute grave alléguée par l'employeur, mais que celui-ci a procédé à son licenciement avec effet immédiat pour un motif purement fallacieux.*

*Dès lors, le licenciement avec effet immédiat de A intervenu le 18 février doit dès lors être considéré comme abusif. »*

La société anonyme S1 a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier Pierre BIEL du 17 mars 2017.

L'appelante conclut à voir constater, par réformation du jugement déferé, que le licenciement du 18 février 2015 est justifié pour reposer sur des motifs réels et sérieux, partant la décharger de toutes les condamnations intervenues à son égard en première instance ; à titre purement subsidiaire, constater que A n'a pas subi de préjudices matériel et moral, partant rejeter les demandes de dédommagement du préjudice matériel et moral et ainsi la décharger des condamnations y relatives, confirmer le jugement entrepris pour le surplus, A s'entendre condamner à tous les frais et dépens des deux instances.

L'appelante reproche au tribunal du travail d'avoir retenu que le salarié n'avait commis aucune faute grave.

L'intimé demande de déclarer l'appel interjeté le 17 mars 2017 par la société S1 nul pour défaut de précision et libellé obscur, partant de dire toutes les demandes de la société S1 irrecevables et l'en débouter ; subsidiairement, il demande de dire l'acte d'appel du 17 mars 2017 infondé, de confirmer le jugement du 2 février 2017 en ce qu'il déclare le licenciement avec effet immédiat de A intervenu le 18 février 2015 abusif, de rejeter l'intégralité des demandes et moyens développés par la société S1, car non fondés et l'en débouter, partant condamner la société S1 à payer à A :

- le montant de 52.098,46 euros en indemnisation de son préjudice matériel,
- le montant de 10.000 euros en indemnisation de son préjudice moral et
- le montant de 5.739,96 euros en paiement d'une indemnité de préavis.

le tout augmenté des intérêts légaux.

L'intimé relève appel incident de la décision l'ayant débouté de sa demande en paiement des arriérés de salaire pour la période du 9 février 2014 au 18 février 2015 dans la mesure où il a établi avoir été à la disposition de son employeur et que c'est par contrainte imposée par l'employeur qu'il n'a pu exercer son travail et il conclut dès lors à la réformation du jugement sur ce point.

Au fond, l'intimé conteste la précision, la réalité et la gravité du motif gisant à la base de son licenciement.

Il précise finalement qu'une faute grave ne peut justifier un licenciement avec effet immédiat que si elle est intervenue dans le mois ou si elle a été portée à sa connaissance dans le mois conformément à l'article L.124-10(6) du code du travail.

Il relate chronologiquement les événements depuis l'arrivée du terme du contrat à durée déterminée, pour soutenir que son absence depuis le 9 février 2014 ne constituait pas une absence volontaire injustifiée.

L'appelante conclut à la recevabilité de son acte d'appel qu'elle considère être précis et suffisamment motivé.

Au fond, elle maintient que A ne s'est pas présenté à son poste de travail le 13 février 2015 et conteste lui avoir refusé l'accès à son lieu de travail.

Elle soutient encore que le moyen tenant à l'imprécision de la lettre de licenciement n'a jamais été soulevé par le salarié, de sorte qu'il s'agit en instance d'appel d'une demande nouvelle prohibée.

Elle soutient également que A ayant obtenu gain de cause en ce que le licenciement a été déclaré abusif, il n'aurait plus aucun intérêt à vouloir aboutir au même résultat par le biais de l'imprécision des motifs.

Elle invoque encore le principe de l'estoppel, soutenant que le salarié qui n'a pas contesté la précision de la lettre de licenciement en première instance, serait irrecevable à le faire en instance d'appel.

Finalement, elle conclut à la confirmation du jugement sur ce point alors que la lettre de licenciement serait précise.

Elle réitère ses moyens de première instance en soutenant que le motif invoqué serait encore réel, sérieux et grave.

Elle conteste finalement tous les montants réclamés par A.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

- **Quant à la recevabilité de l'acte d'appel.**

L'intimé soulève in limine litis l'irrecevabilité de l'acte d'appel pour défaut de motivation et libellé obscur.

Il soutient, en se prévalant des articles 585 et 154 du NCPC, que l'exposé obscur des moyens de l'acte d'appel, sans distinction entre les faits et le droit, ne répond pas aux exigences des prédicts articles, ce qui lui cause un préjudice au sens de l'article 264 du NCPC, alors qu'il se trouve désorganisé dans sa défense, face à la carence manifeste de l'acte d'appel, de sorte qu'il est amené à se méprendre sur l'objet exact des demandes adverses et des moyens de défense invoqués.

Il appartient au juge du fond d'apprécier souverainement si un libellé est suffisamment explicite.

Après une relation, certes un peu confuse, des faits et rétroactes ayant précédé le licenciement avec effet immédiat, l'appelante s'en prévaut pour solliciter de la Cour la réformation du jugement de première instance et pour voir dire que le licenciement avec effet immédiat était justifié en raison de l'absence injustifiée du salarié depuis le 9 février 2014.

La Cour considère partant qu'en l'espèce le libellé de l'acte d'appel est suffisamment explicite pour permettre à A d'en comprendre la portée et pour préparer utilement sa défense.

Finalement, il est de jurisprudence constante, que l'inobservation des dispositions contenues aux articles 154 et 585 du NCPC ne saurait entraîner la nullité d'un acte de procédure qu'en cas de grief causé par cette inobservation à la partie qui s'en prévaut. Cette condition n'est pas remplie en l'espèce dès lors qu'il ressort en effet des conclusions prises par l'intimé qu'il a saisi le sens et la portée de l'appel et a ainsi pu assurer utilement sa défense.

Le moyen est dès lors à rejeter et l'appel est à déclarer recevable.

- **Quant aux faits et rétroactes de l'affaire :**

Il résulte des pièces soumises à l'appréciation de la Cour et les parties s'accordent sur ces éléments factuels, que A était au service de la partie appelante sur base d'un premier contrat de travail à durée indéterminée signé le 25 mars 2013 avec effet au 8 avril 2013 comme comptable, contrat qui été résilié d'un commun accord en date

du 3 septembre 2013 ; que le 8 octobre 2013, les parties ont conclu un contrat à durée déterminée pour la durée du 9 octobre 2013 au 8 février 2014.

Le 11 juin 2014, soit 4 mois après l'arrivée du terme du contrat à durée déterminée, A dépose une requête aux fins de voir requalifier ce contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et de se voir payer les salaires depuis le 8 février 2014.

Huit mois plus tard, soit le 5 février 2015, le tribunal du travail a requalifié le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée à partir du 9 octobre 2013 et déclaré sa demande relative aux arriérés de salaire irrecevable pour libellé obscur; ce jugement fut confirmé par un arrêt de la Cour d'appel rendu en date du 27 octobre 2016, soit trois ans après l'arrivée du terme du contrat à durée déterminée.

Le jugement du tribunal du travail du 5 février 2015 a été notifié à l'employeur le 12 février 2015 et par un courrier électronique, A a informé son employeur qu'il allait reprendre son poste de travail le lendemain, 13 février 2015, ce qu'il n'a pas pu faire, l'employeur l'en ayant prétendument empêché.

Le 18 février 2015, il est licencié avec effet immédiat en raison d'une absence injustifiée depuis le 9 avril 2014, soit depuis un an.

Il résulte de la susdite relation des faits et des rétroactes de l'affaire une situation inédite, à savoir une période d'insécurité juridique d'une année tant pour le salarié que pour l'employeur, les deux parties restant dans l'attente d'une décision sur la requalification du contrat de travail, dès lors sur le sort de leur relation de travail.

En effet, si le code du travail prévoit que suite à une requalification du contrat par les juridictions du travail, les relations de travail sont maintenues, il fait abstraction de la durée que peut prendre la procédure judiciaire pour aboutir à une telle décision de requalification, période pendant laquelle le salarié ignore s'il doit travailler ou rester à la disposition de l'employeur, lequel ignore également s'il doit faire travailler le salarié au risque de se voir imposer ultérieurement et de facto la continuation des relations de travail.

C'est encore cette période de vide juridique d'une année qui est à l'origine de la motivation plus ou moins « cocasse » du licenciement avec effet immédiat basé sur une absence injustifiée d'une année.

En raison de cette période de vide juridique pour les deux parties, vide juridique qui ne peut en aucun cas préjudicier ni au salarié ni à l'employeur, la Cour ne tiendra compte que des faits de la cause à partir du jugement de première instance du 5 février 2015 ayant requalifié le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

A partir de la notification de ce jugement à l'employeur le 12 février 2015, ce dernier était tenu de fournir du travail au salarié.

Il soutient cependant que le salarié n'était pas à sa disposition et ne s'est pas présenté à son lieu de travail, de sorte qu'il était autorisé à le licencier avec effet immédiat.

Le salarié, au contraire, prétend avoir envoyé un courriel à son employeur pour lui dire qu'il se présenterait le 13 février 2015 à son lieu de travail, mais que l'employeur l'en a empêché.

- **quant au bien-fondé du licenciement**

A fut licencié avec effet immédiat en date du 18 février 2015 dans les termes suivants :

*« Kündigung des unbefristeten Arbeitsvertrages und des befristeten Arbeitsvertrages mit sofortiger Wirkung*

*Datum 18.02.15*

*SI S.A.  
(...)*

*Herrn A  
(...)*

*EINSCHREIBEN MIT RÜCKSCHEIN  
Herr A,*

*hierdurch lösen wir zu unserem grossen Bedauern Ihren Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung auf.*

*Die Beweggründe der Kündigung sind folgende:*

*Sie sind seit dem 09.02.2014 nicht mehr auf ihrem Arbeitsplatz erschienen und dies ohne triftige Entschuldigung. Sie haben bis zum vergangenen Freitag, 13.02.15 nicht ansatzweise versucht, den Arbeitsplatz zu besetzen. Wir haben bis heute noch keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wegen Krankheit oder Unfall von Ihnen erhalten. Uns ist jedoch bekannt, dass Sie während dieser Zeit in Urlaub gefahren sind, ohne Ankündigung und Genehmigung.*

*Wir weisen Sie daraufhin, dass jeder Arbeitnehmer verpflichtet ist, laut Artikel im Arbeitsvertrag, seine Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall noch am selben Tag dem Arbeitgeber zu melden. Urlaub muss beantragt und genehmigt werden.*

*Am dritten Tag muss dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegen, die die Dauer der voraussichtlichen Abwesenheit bescheinigt.*

*Da wir bis heute, den 18.02.15, nach Artikel L-124-10(2) noch keine Rechtfertigung für Ihre Abwesenheit erhalten haben und demnach eine zukünftige Zusammenarbeit mit Ihnen nicht mehr möglich ist, wird der Vertrag mit sofortiger Wirkung aufgelöst.*

*Hochachtungsvoll  
S1 S.A.*

*B, CEO. ».*

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité et de la gravité des motifs gisant à la base du licenciement, partant de l'absence injustifiée de A.

A conteste la précision de la lettre de motivation.

Le moyen tiré de l'imprécision de la motivation ne constitue pas une demande nouvelle prohibée en instance d'appel, mais un moyen nouveau qui peut être soulevé en tout état de cause par le salarié.

La lettre de licenciement répond aux exigences de précision requises par la loi et la jurisprudence dans la mesure où il est clair que la faute reprochée au salarié est son absence injustifiée sur laquelle ni le salarié ni les juridictions du travail ne pouvaient se méprendre.

Il s'empare encore du non-respect par son employeur du délai d'invocation d'un mois prévu par l'article L.124-10(6) du code du travail pour conclure au caractère abusif de son licenciement.

Il fait valoir qu'en l'espèce, il résulte de la lettre de licenciement que S1 S.A. avait dès le 9 février 2014 pris connaissance de sa prétendue absence puisqu'elle lui reproche de ne pas s'être présentée à son lieu de travail le 9 février 2014 « *und dies ohne triftige Entschuldigung. Sie haben bis zum vergangenen Freitag, 13.02.2015 nicht ansatzweise versucht, den Arbeitsplatz zu besetzen* », et qu'elle avait aussi pris connaissance de sa prétendue absence injustifiée, étant donné qu'elle lui reproche de ne pas avoir averti son employeur ni de lui avoir fait parvenir un certificat de maladie (« *Wir haben bis heute noch keine*

*Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wegen Krankheit oder Unfall von Ihnen erhalten (...) Da war bis heute, den 18.02.2015, nach Artikel L-124-10 (2) noch keine Rechtfertigung für Ihre Abwesenheit erhalten haben (...) »).*

Le délai d'un mois pour se prévaloir de la prétendue absence injustifiée de A avait ainsi commencé à courir à compter du 9 février 2014, sinon le 11 février 2014, date d'expiration du délai de trois jours pour la remise d'un certificat médical, et se terminait le 11 mars 2014 et non pas au gré de S1 S.A.

S1 S.A. ne pouvait dès lors plus invoquer à la base de son licenciement du 18 février 2015 (soit d'un an après) une prétendue absence injustifiée dont elle avait connaissance depuis plus d'un mois, sous peine d'enlever à la faute invoquée son caractère de gravité justifiant un licenciement avec effet immédiat.

La partie appelante soutient au contraire, qu'elle a reproché au salarié une absence injustifiée à partir du 9 février 2014 jusqu'au 18 février 2015, de sorte que « *cette absence injustifiée n'a pas cessée pendant le mois précédant le licenciement* », qu'elle a perduré dans le temps jusqu'au licenciement et pouvait être invoquée, d'après une jurisprudence constante pour justifier le licenciement avec effet immédiat.

Abstraction faite de la période de suspension forcée de douze mois du contrat de travail, la Cour relève qu'à partir du jugement du tribunal du travail du 5 février 2015 ayant requalifié le contrat de travail liant les parties en contrat à durée indéterminée, tant le salarié que l'employeur aurait dû reprendre la relation de travail, de sorte que l'absence injustifiée du salarié, à la supposer établie, est devenue réelle à partir du susdit jugement, soit dans le mois du licenciement qui est intervenu en date du 18 février 2015 et pouvait donc être invoqué comme cause de licenciement.

A conteste encore la réalité du motif du licenciement ainsi que sa gravité.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a relevé que :

*« Par un courrier électronique du 12 février 2015 (jour de la notification du jugement du tribunal du travail du 5 février 2015), A informe son ancien employeur de son intention de reprendre son travail le lendemain 13 février 2015 suite à la décision du tribunal du travail.*

*B lui répond le même jour dans les termes suivants : « Mir liegen diesbezüglich anderslautende Informationen von unserem Anwalt vor. » En raison d'un déplacement à l'étranger, il demande à reporter « die rechtliche Klärung » jusqu'à son retour prévu pour le 19 février 2015 et ajoute que « bitte ersparen Sie sich den*

*Weg nach Luxembourg. Wenn notwendig, nehmen WIR wieder Kontakt mit Ihnen auf. »*

*Encore le même jour, A répond à B : « Ist die Formulierung „Bitte ersparen Sie sich den Weg nach Luxembourg“ so zu verstehen, dass ich ab dem 13. Februar freigestellt bin? Ich bitte Sie mir vor dem 13. Februar, 6.00 Uhr eine Antwort mitzuteilen. Vielen Dank für Ihr Verständnis. »*

*Il ne reçoit pas de réponse de la part de la société SI jusqu'au 18 février 2015 où il apprend qu'il est licencié avec effet immédiat », pour décider qu'il n'est pas exact comme l'avance l'employeur dans la lettre de licenciement que A aurait « nicht ansatzweise versucht den Arbeitsplatz zu besetzen ».*

Finally, au vu des circonstances particulières de la présente affaire, et comme il l'a été retenu ci-dessus, il aurait appartenu à l'employeur de donner du travail à son salarié à partir du mois de février 2015.

Or, l'ensemble des éléments de la cause, notamment le courrier de l'employeur du 12 février 2015 et le comportement de ce dernier par après, démontrent le contraire.

Par adoption des motifs du tribunal du travail qui a, à bon escient, retenu qu'« il convient de retenir que A, dans les circonstances pré-décrites, ne s'est pas rendu coupable de la faute grave alléguée par l'employeur, mais que celui-ci a procédé à son licenciement avec effet immédiat pour un motif purement fallacieux. », le jugement est à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif.

#### **- Quant à l'indemnisation de A.**

Le licenciement étant abusif, A a droit, conformément à l'article L.124-6 du code du travail et comme l'a, à juste titre, retenu le tribunal du travail, au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis qui est fonction de son ancienneté de service de moins de cinq ans, soit de deux mois correspondant, d'après les fiches de salaires versées en cause, à 2 x 2.869,98 euros soit 5.739,96 euros.

L'appelante fait grief au tribunal du travail d'avoir concédé au salarié des dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi en tenant compte pour le calcul du préjudice d'une période de référence de six mois.

Elle conteste que le salarié ait subi un quelconque préjudice matériel, qu'il ait entrepris les démarches nécessaires pour retrouver le plus rapidement possible un emploi, partant pour minimiser son préjudice, alors qu'il n'a envoyé sa première candidature par email que deux mois après avoir été licencié et être parti en

vacances ; elle soutient encore que le salarié ne s'est inscrit au chômage qu'en date du 14 septembre 2015, soit sept mois après le licenciement.

A au contraire, soutient avoir fait une demande de chômage sept jours seulement après son licenciement, demande qui a été rejetée par l'administration du travail allemande le 25 février 2015. Il expose avoir été confronté à de grands tracasseries et soucis, mêlés d'une anxiété certaine, alors qu'il s'est retrouvé du jour au lendemain sans le moindre moyen de subsistance.

S'il est vrai qu'un salarié abusivement licencié avec effet immédiat a droit à l'indemnisation de ses préjudices tant matériel que moral, encore faut-il que ces préjudices soient avérés et en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Or, la Cour ne peut suivre l'argumentation de A sur ce point, alors que ce dernier s'est trouvé dans une période de « suspension forcée » du contrat de travail pendant une année, soit depuis la fin de son contrat de travail à durée déterminée, jusqu'au jugement du tribunal du travail rendu en date du 5 février 2015 et qu'il n'a pas donné de renseignements précis sur sa situation tant professionnelle que financière pendant cette période au cours de laquelle il ne travaillait pas, puisqu'il a indiqué avoir été à la disposition de son employeur, et ne percevait pas non plus d'indemnités de chômage.

Il suit des considérations qui précèdent que A ne s'est pas trouvé, comme il le prétend, du jour au lendemain sans le moindre moyen de subsistance.

Finalement, la Cour estime que A aurait dû mettre à profit l'année de « suspension forcée » de son contrat de travail pour trouver ou tenter de trouver un nouvel emploi, dès lors que l'issue de son action en justice ne lui était pas forcément acquise.

Il en résulte que le préjudice matériel dont se prévaut le salarié n'est pas en relation causale directe avec le licenciement, mais plutôt avec son inertie pendant l'année qui a précédé son licenciement, de sorte qu'il échut de déclarer, par réformation du jugement déféré, sa demande afférente non fondée.

C'est par contre à bon droit que le tribunal du travail a fixé ex aequo et bono le préjudice moral subi par A, en tenant compte de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, à sa faible ancienneté de service ainsi que des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré, à 2.000 euros.

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

- **Quant aux arriérés de salaire :**

A relève appel incident de la décision du tribunal du travail ayant déclaré sa demande en paiement des arriérés de salaire pour la période allant de février 2014 à février 2015 d'un montant de 37.309.74 euros, non fondée.

Il fait valoir avoir été à la disposition de son employeur pendant toute cette période, de sorte que les salaires litigieux lui seraient dus.

L'appelante conteste cette demande dans son principe et dans son montant, soutenant que A qui n'a pas travaillé ne pourrait partant prétendre au paiement du salaire correspondant ; elle précise encore qu'il n'a pas non plus prouvé avoir été à la disposition de son employeur, de sorte qu'elle conclut à la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs.

La Cour rappelle que A reste muet sur sa situation personnelle réelle pendant la période de « suspension forcée » de la relation de travail pendant douze mois, de sorte que la Cour ne peut vérifier s'il était effectivement à la disposition de son employeur pendant cette période, le seul fait pour le salarié d'écrire un courrier en ce sens ne suffit pas à le prouver.

Par ailleurs selon l'adage que si tout travail mérite salaire, aucun salaire n'est dû sans travail.

Par adoption des motifs du tribunal du travail qui a fait une saine et judicieuse appréciation de la cause tant en fait qu'en droit, le jugement est à confirmer en ce qu'il a débouté A de sa demande afférente.

- **Quant aux demandes basées sur l'article 240 du NCPC.**

Le jugement déféré est encore à confirmer par adoption de ses motifs quant à ces demandes.

L'appelante et l'intimé réclament chacun une indemnité de procédure de respectivement 2.500 euros et 3.000 euros pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue positive de l'appel pour A, sa demande est fondée pour un montant de 1.500 euros.

Comme la partie qui succombe ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, la demande de l'appelante est à rejeter.

**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,

dit les appels principal et incident recevables,

dit l'appel incident non fondé,

dit l'appel principal partiellement fondé,

**réformant :**

dit la demande de A en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi non fondé ;

partant, décharge la société anonyme S1 de la condamnation intervenue de ce chef à son égard en première instance,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

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

rejette la demande de la société anonyme S1 basée sur l'article 240 du NCPC,

condamne la société anonyme S1 aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Joram MOYAL qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

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.