

**Arrêt N° 62/20 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du seize juillet deux mille vingt.

Numéro CAL-2019-00879 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,  
Carole KERSCHEN, premier conseiller,  
Paul VOUEL, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

**la société anonyme SOC 1) 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 14 août 2019,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Catherine HORNUNG, avocat à la Cour, demeurant à  
Luxembourg,

et :

**1) A**, demeurant à B(...),

intimé aux fins du susdit exploit BIEL,

appelant par incident,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit BIEL,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

### **LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 15 juin 2020.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 8 octobre 2018, A a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC 1) S.A. (ci-après la société SOC 1)), devant le tribunal du travail, pour le voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- dommages et intérêts pour préjudice moral	20.000,00 euros,
- dommages et intérêts pour préjudice matériel	20.000,00 euros + p.m.,
- indemnité de 6 mois de préavis	18.110,52 euros,
- indemnité de départ de 2 mois	6.036,84 euros,
- indemnité de congé non pris	p.m.,

soit le montant total de 64.147,36 euros + p.m., avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice et jusqu'à solde.

A réclama en outre le montant de 2.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il requit la condamnation de son ancien employeur à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Finalement, il réclama encore la mise en intervention de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG aux fins de déclaration en jugement commun.

A l'appui de ses prétentions, A fit valoir avoir été engagé par la société SOC 1) en tant que « *technicien polyvalent* » suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> février 2006 avec effet au 20 mars 2006 et avoir été licencié avec effet immédiat

par courrier recommandé daté du 13 juillet 2018, entièrement repris au jugement a quo.

Par courrier de son syndicat daté du 17 juillet 2018, ainsi que par courrier de son avocat daté du 23 août 2018, A a contesté son licenciement.

Il développa que les fautes des 9 novembre 2017 et du 14 mai 2018 étaient invoquées tardivement, pour ne pas avoir été soulevées dans le délai d'un mois prévu par l'article L.124.10 (6) du code du travail et fit valoir que son licenciement était abusif, les motifs invoqués par son employeur manquant de précision et n'étant également ni réels, ni sérieux.

La société SOC 1) répliqua en argumentant qu'elle a seulement eu connaissance des fautes reprochées dans le mois précédant le licenciement, pour soutenir que le licenciement était régulier ; les motifs réels et sérieux, étant exposés de façon précise.

Elle contesta les prétentions financières de A dans leur principe et montant et formula une offre de preuve par témoins relative à la motivation du licenciement intervenu.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, informa le tribunal du travail qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

Par jugement rendu contradictoirement en date du 9 juillet 2019, le tribunal du travail a:

- déclaré la demande de A recevable en la forme,
- déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 13 juillet 2018,
- déclaré fondée la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 4.405,84 euros,
- déclaré non fondée la demande de A en indemnisation de son préjudice matériel,
- déclaré fondée la demande de A en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 7.500 euros,
- condamné la société anonyme SOC 1) S.A. à payer à A la somme de 11.905,84 euros, avec les intérêts aux taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,
- mis hors cause l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

- réservé le volet concernant la demande de A en paiement d'une indemnité de départ et avant tout autre progrès en la cause, a invité A à verser les fiches de salaire pour les 12 derniers mois de travail et à établir un nouveau décompte quant au montant réclamé à titre d'indemnité de départ,
- refixé l'affaire à ces fins à l'audience du mardi, 8 octobre 2019 à 9.00 heures, salle JP 0.15, pour continuation des débats, sursis à statuer sur la demande de A en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,
- déclaré non fondée la demande de A en exécution provisoire du présent jugement,
- réservé les frais.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a:

- en relation avec le délai pour invoquer les fautes, fait valoir l'article L.124-10(6) alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail pour décider, en suivant les arguments de la société SOC 1), que les fautes du 9 novembre 2017 et du 14 mai 2018, mentionnées dans la lettre de licenciement, n'étaient invoquées qu'à titre d'illustration et que les seules fautes désormais reprochées à A étaient celles qui concernaient les clients SOC 2) et SOC 3), ainsi que son mail du 15 juin 2018.

Dans la mesure où les informations en relation avec les faits constitutifs des fautes invoquées, seraient, elles, parvenues dans le délai d'un mois à la société SOC 1), le tribunal a jugé que cette dernière n'avait dès lors pas invoqué d'anciens faits à l'appui du licenciement avec effet immédiat, ceci d'autant plus que A n'avait pas établi que la société SOC 1) avait reçu les informations en relation avec les fautes désormais reprochées, par un appel téléphonique antérieur au 13 juin 2018.

- en relation avec la précision des motifs de licenciement, repris l'article L.124-10 (3) du code du travail pour décider que les reproches invoqués, concernant respectivement le client SOC 2) et le client SOC 3) n'avaient pas été indiqués avec la précision légalement requise pour les écarter des débats et ne retenir que le motif en relation avec le mail du 15 juin 2018, ce dernier motif étant indiqué avec précision.
- en relation avec la réalité et la gravité du motif retenu, repris l'article L.124-10 du code du travail, pour retenir que le mail isolé du 15 juin 2018, s'il présentait « *un ton d'énervement certain ..., ne comporte pas d'injures ou propos dégradants envers la société défenderesse ou d'autres personnes... ne démontre pas un comportement irrespectueux du requérant envers l'employeur ...* » et ne constituait donc pas une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.

En conséquence, la demande de A en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis sur base de l'article L.124-6 a été déclarée fondée.

A n'ayant pas versé l'intégralité de ses fiches de salaires pour les douze derniers mois de travail, le tribunal du travail a réservé le volet y relatif en se basant sur l'article L.124-7 (3) du code du travail.

Comme A n'avait établi aucune recherche d'emploi, le tribunal du travail a déclaré la demande en réparation du préjudice matériel, non fondée.

Le tribunal du travail a cependant fait droit à la demande en réparation du préjudice moral au motif que le licenciement intervenu avait causé un préjudice moral en « *raison de la longue durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement a été opérée* ».

Par acte d'huissier du 14 août 2019, la société anonyme SOC 1) S.A. (ci-après l'appelante) a régulièrement interjeté appel de ce jugement lui notifié le 11 juillet 2019. Cet acte d'appel a été signifié en date du 14 août 2019 à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG et le 22 août 2019 à Danny TABAR.

L'appelante conclut à voir réformer le jugement dans son entièreté en raison de la régularité du licenciement avec effet immédiat ; les motifs, invoqués avec précision, seraient par ailleurs réels et suffisamment graves pour justifier ce licenciement. En conséquence, elle demanda à être déchargée de toute condamnation prononcée à son encontre.

### **Quant à la précision des motifs.**

L'appelante fait ainsi grief au tribunal du travail d'avoir jugé que les motifs du licenciement en relation avec les clients SOC 2) et SOC 3) ne revêtaient pas le caractère de précision légalement requis.

Elle considère que le défaut de précision de la date des agissements commis par l'intimé auprès des clients ne saurait porter atteinte à l'exigence de précision, étant donné que ces faits, commis à l'extérieur, ne lui ont été rapportés par courriels que les 14 et 26 juin 2018.

De même, l'omission de l'indication des identités des personnes présentes lors de ces faits, ne saurait impliquer un manque de précision des motifs. Elle reproche ainsi au tribunal du travail de n'avoir retenu que le mail litigieux du 15 juin 2018 dans l'appréciation des fautes graves commises par A.

L'appelante précise, notamment, en relation avec le client SOC 2), que l'identité de la personne représentant ce client, est mentionnée dans la lettre de motivation et qu'en relation avec le client SOC 3), la date de l'intervention technique est précisée, tout comme les agissements de A et la réaction du client.

A (ci-après l'intimé) relève appel incident du jugement a quo et argumente que sur les cinq reproches figurant dans la lettre de licenciement du 13 juillet 2018, les deux premiers ne constituent que des illustrations afin de décrire le contexte du licenciement en question, tel que retenu par le jugement a quo, et datent d'une époque antérieure à un mois à la date d'envoi de la lettre de licenciement. En application de l'article L.124-10 (6) du code du travail, la partie appelante serait ainsi forclosée à invoquer ces faits à l'appui du licenciement.

En se basant sur l'article L.124-10 (3) du code du travail, l'intimé soutient encore que les reproches en relation avec le client SOC 2), le client SOC 3) et le mail du 15 juin 2018, manquent de précision.

Concernant le client SOC 2), l'intimé reproche ainsi à l'appelante de ne pas avoir indiqué la date des faits en cause, ni l'identité des personnes présentes, ainsi que de ne pas avoir précisé en quoi aurait consisté la mission, respectivement les « *travaux supplémentaires* » que A aurait dû réaliser et qu'il aurait refusés.

En relation avec le client SOC 3), l'intimé soulève que l'appelante n'a pas précisé sur quel site les faits lui reprochés auraient eu lieu alors que ce groupe d'hôpitaux contient dans sa dénomination la référence à plusieurs hôpitaux et que les faits, contestés, ne seraient pas précisés quant à leur nature irrespectueuse.

En conséquence, l'intimé demande la confirmation du jugement a quo sur ces points.

L'intimé reproche encore au jugement entrepris d'avoir retenu le caractère de précision en relation avec le mail du 15 juin 2018, intégralement repris dans la lettre de licenciement, alors que l'appelante n'a pas précisé en quoi cet écrit aurait rendu impossible le maintien de toute relation de travail pour demander que ce motif soit également écarté des débats.

### **Quant à la réalité et la gravité des fautes invoquées**

L'appelante soutient que, si les fautes commises par A, remontant à plus d'un mois de la date du licenciement, n'étaient pas à prendre en considération de manière isolée, tel qu'exposé déjà par-devant le tribunal du travail, il fallait néanmoins les

prendre en compte « globalement » en tant que « réitération régulière de fautes commises (dont les trois dernières remontaient à moins d'un mois de la date de licenciement avec effet immédiat) par Monsieur A ».

Elle invoque l'article L.124-10 (6) alinéa 2 du code du travail à l'appui de cette argumentation, pour reprocher au jugement entrepris d'avoir statué *infra petita* pour avoir « passé sous silence la réitération des fautes graves du salarié ».

Elle reproche encore au tribunal du travail d'avoir jugé que l'envoi de l'email litigieux du 15 juin 2018 ne constituait pas une faute grave à part entière, alors que le contenu de ce courriel, ironique et manquant de modération et de courtoisie, ponctué de dix-huit points d'exclamation sur dix lignes, démontrerait bien un comportement irrespectueux envers son employeur.

L'intimé demande la confirmation du jugement entrepris sur ce point et reproche à l'appelante de vouloir contourner la tardiveté des motifs du licenciement en demandant de les prendre en compte de façon globale en tant que réitération des fautes reprochées à A, cette réitération étant par ailleurs contestée.

Pour le surplus, l'intimé soutient que le mail en question ne comporte aucun élément objectif constitutif d'une faute suffisamment grave pour ébranler définitivement et irrémédiablement toute confiance que la société SOC 1) aurait pu avoir en son employé.

### **L'offre de preuve**

Afin d'établir la réalité des fautes graves invoquées, l'appelante formule à titre subsidiaire, une offre de preuve par voie d'enquête afin de prouver les faits relatés.

### **Les demandes indemnitaires et l'indemnité de procédure**

L'appelante conteste l'indemnité compensatoire de préavis accordée par le tribunal du travail, ainsi que l'indemnisation du préjudice moral, sinon en demande la réduction à de plus justes proportions. Elle conteste également l'indemnité de départ tel qu'arrêtée en son principe par le tribunal du travail au motif que l'article L.124-7 (5) du code du travail (demande et obtention de la préretraite) s'y opposerait, une pension vieillesse ayant été octroyée dès le 14 juillet 2018, soit dès le lendemain du licenciement.

L'appelante sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure d'un montant de 1.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, ainsi que la condamnation de l'intimée à tous les frais et dépens des deux instances.

Finalement, elle demande de rejeter l'appel incident formulé par l'intimé, ainsi que la demande en allocation d'une indemnité de procédure.

L'intimé précise qu'il accepte la décision de première instance en ce qui concerne la fixation de son salaire mensuel au montant de 2.728,46 euros, mais relève appel incident :

- concernant l'indemnité compensatoire de préavis en ce que le tribunal du travail a déduit de la somme de 16.370,76 euros, correctement allouée, les montants touchés à titre de chômage et à titre de pension de vieillesse, pour revendiquer l'allocation de l'entièreté de cette somme, avec les intérêts légaux à partir de la requête introductive, soit le 8 octobre 2018,
- concernant le préjudice matériel, en ce que le tribunal du travail a rejeté la demande en indemnisation au motif qu'il n'avait pas établi la moindre recherche d'un emploi, alors qu'il avait atteint l'âge de soixante ans et que ses chances de retrouver un emploi auraient été nulles.

L'intimé demande ainsi de fixer la période de référence à neuf mois et réclame, en tenant compte du montant de l'allocation de chômage touchée pendant la période du 16 juillet 2018 au 13 avril 2019, la condamnation de la société SOC 1) à lui payer le montant de 6.109,02 euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel, avec les intérêts légaux à partir de la requête introductive, soit le 8 octobre 2018,

L'intimé demande également la confirmation du jugement entrepris en ce qui concerne l'allocation de l'indemnité pour le préjudice moral et la condamnation de la société SOC 1), au paiement d'une indemnité de départ dont le principe a déjà été retenu par le tribunal du travail.

Finalement, l'intimé demande l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, ainsi que la condamnation de l'appelante à tous les frais et dépens de l'instance.

## **L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**

demande acte qu'il n'a pas de revendications à formuler et de déclarer l'arrêt à intervenir commun à l'ÉTAT du GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG agissant en sa qualité de gestionnaire de Fonds pour l'Emploi.

### **Appréciation**

#### **Quant au délai d'invocation des fautes graves**

Il résulte de l'article L.124.10 paragraphe (6) alinéa 1er du code du travail que « *le ou les faits susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales* ».

La Cour retient que le tribunal du travail a fait une application correcte de cet article pour retenir que la société SOC 1) n'a pas invoqué des faits anciens à l'appui du licenciement décidé et n'a partant pas violé les dispositions de cet article.

C'est encore à bon droit que le tribunal du travail a décidé que les avertissements invoqués par la société SOC 1) n'étaient à prendre en considération que pour illustrer le contexte du licenciement, les vrais motifs étant ceux dont l'employeur a eu connaissance dans le mois précédant le licenciement.

#### **Quant au motifs**

Il résulte de l'article L.124-10 du code du travail, que chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

#### **Quant à la précision des motifs**

Il ressort de ce même article que le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de motif grave, doivent être énoncés avec précision.

Sur base de la motivation du tribunal du travail la Cour retient que c'est à bon droit que le jugement entrepris a retenu que les motifs invoqués par l'employeur dans son

courrier du 13 juillet 2018, n'étaient pas énoncés avec suffisamment de précision, sauf en ce qui concerne le mail litigieux daté du 15 juin 2018.

C'est encore à bon droit et pour le motif que la Cour fait sien, que le tribunal du travail a dès lors décidé de rejeter l'offre de preuve formulée par la société SOC 1).

L'appel incident tendant à voir réformer le jugement entrepris pour avoir retenu le caractère de précision en relation avec le mail du 15 juin 2018 n'est dès lors pas fondé.

### **Quant à la réalité et à la gravité du motif retenu**

Est considéré comme constituant un motif grave, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement.

Les juridictions du travail apprécient ainsi souverainement, sur base des circonstances de l'espèce, si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis

C'est à raison et sur base d'une analyse du mail litigieux que la Cour fait sienne, que le tribunal de première instance a retenu que « *Ce mail isolé ne démontre pas un comportement irrespectueux du requérant envers l'employeur et ne constitue pas une faute grave permettant à l'employeur de résilier le contrat de travail avec effet immédiat* ».

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer en ce qu'il a retenu que le licenciement avec effet immédiat du 13 juillet 2018 est abusif.

### **Quant à l'indemnisation**

#### **L'indemnité compensatoire de préavis**

D'après l'article L.124-6 du code du travail, en cas de licenciement avec effet immédiat abusif, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En l'espèce, il est établi et non contesté que A avait au moment de son licenciement une ancienneté de plus de douze ans auprès de son employeur (20 mars 2006 au 13 juillet 2018).

Aux termes de l'article L.124-3 paragraphe (2) du code du travail, il bénéficiait ainsi d'un préavis de six mois.

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a déclaré la demande tendant à l'obtention d'une indemnité compensatoire de préavis, fondée en son principe, et lui a alloué le montant de 4.405,84 euros, en tenant compte des montants de l'allocation de chômage et de la pension vieillesse anticipée, respectivement perçus pendant les périodes détaillées au jugement a quo, dès lors que le salarié ne peut obtenir, pour une même période, plusieurs indemnisations.

L'appel incident n'est dès lors pas fondé.

### **L'indemnité de départ**

C'est par une application correcte de l'article L.127-7 du code du travail et pour des motifs que la Cour fait siens, que le tribunal du travail a retenu que « *la demande du requérant au paiement d'une indemnité de départ est fondée en son principe* ».

Plus particulièrement, la Cour relève que le tribunal du travail a fait une application correcte de l'article L.124-7 paragraphe (5). En effet, cet article exclut l'indemnité de départ seulement pour le cas où le salarié a bénéficié d'une indemnité de préretraite, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, A ayant bénéficié d'une pension de vieillesse anticipée telle que correctement motivé au jugement entrepris.

Il résulte cependant des pièces versées par Maître Lynn FRANK que les fiches de salaires de l'intimé ne couvrent que la période de décembre 2017 à juillet 2018, (Pièces sous le numéro 2 de la farde de pièces de Maître Lynn Frank).

D'après l'article L.124-7 paragraphe (3) du code du travail, l'indemnité de départ est calculée sur la base des salaires bruts, effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.

La Cour constate que le tribunal du travail a enjoint à A de verser les fiches de salaires des douze derniers mois pour lui permettre de calculer l'indemnité de départ.

Dans la mesure où ces fiches de salaires ne sont toujours pas versées en instance d'appel, la Cour, procédant par évocation, enjoint à A de verser les fiches de salaires de la période de juillet à novembre 2018 inclus.

La demande y afférente est dès lors à réserver.

### **Le préjudice matériel**

En vertu de l'article L.124-12 paragraphe (1) du code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui en cas de licenciement abusif.

Si l'indemnisation à laquelle peut prétendre le salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seul le dommage en relation causale directe avec la faute commise par l'employeur est indemnisable, les pertes de revenus n'étant à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié de retrouver un emploi, ce dernier étant obligé de faire toutes les diligences pour y parvenir le plus tôt possible. À cet égard il y a notamment lieu de prendre en considération l'âge de la personne licenciée, la situation de l'emploi dans la branche dans laquelle elle a travaillé, sa volonté de se reclasser dans une autre branche d'activité et sa mobilité géographique.

Or en l'espèce, il s'agit d'un salarié, « *technicien polyvalent* », âgé de soixante ans au moment de son licenciement avec effet immédiat.

La Cour retient dès lors qu'il était en droit de ne plus effectuer de recherches en vue de l'obtention d'un nouvel emploi, une telle exigence étant irréaliste compte tenu de la situation actuelle du marché de l'emploi.

Par ailleurs, il ressort des pièces versées au dossier (Pièce numéro 7 de la farde de pièces de Maître Lynn FRANK) que A a bénéficié de la pension vieillesse anticipée dès le 14 juillet 2018, soit le lendemain de son licenciement pour motif grave. Il a par ailleurs également perçu des indemnités de chômage (Pièce numéro 8 de la farde de pièces de Maître Lynn FRANK) à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2018.

Il résulte de ces pièces que l'intimé n'a subi aucun préjudice matériel du fait de son licenciement, sa demande y afférente n'est dès lors pas fondée et doit être rejetée.

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

En conséquence, l'appel incident n'est pas fondé.

### **Le préjudice moral**

C'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu le principe de l'existence d'un préjudice moral dans le chef de A. En effet, le salarié, ayant une ancienneté de plus de douze ans auprès de son employeur, a été abusivement licencié avec effet immédiat, alors qu'il était âgé de plus de soixante ans.

La Cour retient que cette décision a nécessairement placé le salarié dans une situation dans laquelle toute possibilité d'obtention d'un nouvel emploi était chimérique.

Le salarié n'avait donc pas à prouver que la recherche d'un nouvel emploi lui aurait causé des tracasseries particulières et qu'il s'était fait des soucis pour son avenir professionnel, le préjudice moral résultant « *de l'atteinte portée à sa dignité de salarié* » tel que retenu par le tribunal du travail, résultant nécessairement des circonstances de l'espèce,

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a fixé le montant redû par l'employeur à 7.500 euros.

### **Les indemnités de procédure**

Les demandes des parties basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile sont à réserver.

### **PAR CES MOTIFS :**

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

déclare les appels principal et incident recevables,

les déclare non fondés,

rejette l'offre de preuve de la société anonyme SOC 1) S.A.,

**confirme** le jugement entrepris, quoique partiellement pour d'autres motifs, en ce qu'il a :

- déclaré la demande de A recevable en la forme,
- déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 13 juillet 2018,
- a déclaré fondée la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 4.405,84 euros,
- déclaré non fondée la demande de A en indemnisation de son préjudice matériel,
- déclaré fondée la demande de A en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 7.500 euros,
- condamné la société anonyme SOC 1) S.A. à payer à A la somme de 11.905,84 euros, avec les intérêts aux taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,
- mis hors cause l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,
- déclaré non fondée la demande de A en exécution provisoire du présent jugement,
- réservé les frais.

**évoquant,**

concernant le calcul de l'indemnité de départ,

enjoint à A de verser les fiches de salaire pour la période de juillet 2018 à novembre 2018 inclus et d'établir un nouveau décompte quant au montant réclamé pour l'audience du **mardi, 22 septembre 2020 à 9.00 heures, salle d'audience n° CR.2.28,**

renvoie l'affaire à cette fin devant le conseiller de la mise en état,

réserve la demande y afférente, ainsi que celle basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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.