

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N° 92/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-neuf juin deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2022-00801 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg, du 19 juillet 2022,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Tom BEREND, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) (Luxembourg) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES,

appelante par incident,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 2 mars 2023.

Saisi le 9 octobre 2020 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer son licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 9 juin 2020 abusif et à voir condamner son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG), à lui payer diverses indemnités de ce chef, le tribunal du travail de Luxembourg a notamment, par jugement contradictoire du 10 juin 2022, dit que ledit licenciement est régulier et justifié et débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes, tout en le condamnant encore au paiement d'une indemnité de procédure de 750.- euros.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance, après avoir considéré que les faits des 6 et 7 avril 2020, relatifs à un manque de professionnalisme et d'implication du salarié, sont parvenus à la connaissance de l'employeur plus d'un mois avant la convocation à l'entretien préalable et partant trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui du licenciement et écarté le moyen relatif à l'imprécision des motifs par rapport au premier reproche formulé, à savoir une absence injustifiée, a retenu « *qu'en omettant d'informer le premier jour la société SOCIETE1.) de son incapacité de travail et en ne présentant pas un certificat médical pour la semaine du 4 mai au 8 mai 2020, soit pour cinq jours d'absence, PERSONNE1.) a commis une faute grave portant atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise et rendant impossible la continuation des relations de travail.* »

PERSONNE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 19 juillet 2022.

Il expose avoir été à son domicile, en raison de la pandémie du Covid-19, entre le 19 mars et le 17 mai 2020, sans réel travail à effectuer en relation avec sa fonction. Son employeur lui aurait néanmoins demandé de s'instruire et de faire des recherches autour d'une nouvelle offre de services, le « *design thinking* », mais sans autres précisions, sans la moindre contrainte de temps et sans lien avec sa fonction de consultant pour laquelle il avait été engagée.

Il conteste avoir été absent de son poste de travail pendant une semaine et avoir dissimulé son absence.

Il estime que, même à admettre une absence injustifiée du 4 au 8 mai 2020, celle-ci n'aurait pas eu la moindre incidence sur le bon fonctionnement de l'entreprise et ne serait pas de nature à justifier un renvoi avec effet immédiat, eu égard à la période de confinement et au caractère isolé du fait.

L'appelant conclut en conséquence à voir déclarer abusif son licenciement, par réformation de la décision entreprise.

Il précise avoir entamé une nouvelle relation de travail avec effet au 6 juillet 2020.

Il réclame, tout comme en première instance, une indemnité de départ de 22.189,65 euros, une indemnité compensatoire de préavis de 44.379,30 euros, ainsi que des dommages et intérêts pour préjudice matériel de 7.396,55 et pour préjudice moral de 22.189,65 euros.

Il sollicite encore une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

La société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG), qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel en la pure forme, explique que l'appelant, engagé en qualité de « consultant » à compter du 1^{er} décembre 2005, effectuait régulièrement des missions pour le compte de ses clients. En raison de la crise sanitaire et du confinement général, elle n'avait plus de mission chez aucun client à faire exécuter à compter du 19 mars 2020. Elle aurait alors décidé de placer l'appelant en situation de télétravail et de le charger d'investiguer et de s'auto-former sur différents sujets autour du « *design thinking* » afin de pouvoir développer une nouvelle offre de service.

Elle précise que ses salariés assignés au télétravail étaient tenus de rendre compte et de respecter leurs obligations légales.

Elle fait valoir que suite à un mail adressé à l'appelant afin de lui demander l'état d'avancement de ses investigations et de son auto-formation, elle aurait découvert que celui-ci avait été absent pendant une semaine entière au début du mois de mai 2020 sans avoir informé quiconque de ses absences. Elle aurait encore dû constater « *un réel manque de professionnalisme et un manque d'implication flagrant dans l'exécution des tâches confiées pendant [le] télétravail* ».

Elle reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir, le 6 avril 2020, « *très mal réagi* » à l'annonce qu'il devait se présenter à un entretien le lendemain auprès d'un client potentiel et d'avoir, le 7 avril 2020, adopté un comportement « *très peu professionnel* » pendant cet entretien en mettant en avant ses problèmes personnels.

Elle déclare relever appel incident du jugement déféré en ce que celui-ci a retenu que les faits des 6 et 7 avril 2020 sont trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui du licenciement litigieux. Elle estime que ces faits viennent appuyer l'absence injustifiée du début du mois de mai 2020 et peuvent dès lors être pris en considération conformément à l'article L.124-10, paragraphe (6), alinéa 2, du Code du travail.

Elle estime que la lettre de licenciement répond aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

En ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement, l'intimée est d'avis que les faits reprochés sont établis à suffisance de droit et justifient un congédiement avec effet immédiat. Elle donne à considérer que l'appelant ne démontre en aucun cas la réalité d'un travail effectif exécuté durant la période du 4 au 8 mai 2020 et en lien avec les tâches lui confiées. Elle fait valoir que l'absence injustifiée constitue en tant que telle une faute, sans devoir entraîner une désorganisation de l'entreprise pour pouvoir être sanctionnée.

La réaction inappropriée lors de l'entrevue auprès du client potentiel le 7 avril 2020 aurait porté atteinte à ses intérêts alors qu'elle n'aurait, de ce fait, pas été chargée de cette mission.

Le fait de n'avoir fait que très peu de démarches autour du « *design thinking* » démontrerait que l'appelant n'a pas rempli sa contrepartie liée à son contrat de travail.

L'intimée conclut en conséquence à la confirmation du jugement en cause en ce qu'il a déclaré le licenciement litigieux justifié.

Elle formule, à titre subsidiaire, une offre de preuve par audition de témoins afin d'établir la réalité des faits reprochés.

En ordre subsidiaire, elle conteste les montants réclamés.

Elle estime qu'il y aurait lieu de déduire du montant de l'indemnité compensatoire de préavis les salaires perçus par le salarié auprès de son nouvel employeur durant la période du 15 juin au 15 décembre 2020.

Elle conteste le montant réclamé à titre d'indemnité de départ, faisant notamment valoir que son ancien salarié, en n'ayant versé que les fiches de salaire des six derniers mois, n'aurait pas prouvé sa demande. A titre subsidiaire, elle considère, qu'au vu de l'ancienneté de l'appelant au moment du licenciement, il n'aurait droit qu'à deux mois de salaires à ce titre.

Elle conteste les montants réclamés à titre de préjudices matériel et moral dans leur principe et quanta.

Elle demande l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

Dans ses conclusions en réplique, PERSONNE1.) estime que « *les faits censés s'être passés les 6 et 7 avril 2020* » ne peuvent plus être invoqués à l'appui du licenciement pour ne pas être similaires à celui censé avoir eu lieu dans le mois précédant l'envoi de la convocation à l'entretien préalable et avancé comme premier motif du renvoi, à savoir une absence injustifiée.

Il est d'avis que l'indication des faits invoqués dans la lettre de congédiement à l'appui de celui-ci ne répond pas aux critères de précision légaux et jurisprudentiels. Il conteste le caractère réel et sérieux de tous les reproches avancés.

Quant à ses revendications financières, il fait notamment valoir que l'indemnité compensatoire de préavis constitue une indemnité forfaitaire qui ne saurait dépendre de la capacité du salarié à retrouver un nouvel emploi.

Sur base des fiches de salaires des 12 derniers mois, versées entre-temps, l'appelant précise qu'il réclame à titre d'indemnité de départ la somme de 20.006,07 euros. Il considère que le calcul de cette indemnité doit se faire en fonction de son ancienneté à la fin de la période de préavis théorique.

Pour le surplus, il renvoie aux développements de son acte d'appel, tout en contestant, dans ses principe et quantum, l'indemnité de procédure réclamée à son encontre.

L'intimée, dans sa réponse aux écritures adverses, souligne notamment que les faits antérieurs invoqués avec le nouveau motif de licenciement ne doivent pas être similaires. Elle estime que l'appelant n'a toujours pas rapporté la preuve du montant de l'indemnité de départ, alors qu'il ne verse que les fiches de salaire des mois de juin 2019 à mai 2020 et non de juillet 2019 à juin 2020.

Appréciation de la Cour

L'appel principal interjeté le 19 juillet 2022 par PERSONNE1.) contre le jugement du 10 juin 2022, lui notifié le 20 juin 2022, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

L'appel, qu'il soit principal ou incident, doit toujours être dirigé contre un point tranché au dispositif du jugement entrepris. Une partie n'est pas admise à former appel contre les motifs du jugement en vue d'assurer une substitution de motifs en instance d'appel, faute de lésion de ses droits par la décision attaquée.

Il s'ensuit que l'appel incident de la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG), dirigé contre le jugement déferé pour avoir retenu que les faits des 6 et 7 avril 2020 étaient trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui du licenciement litigieux, est à déclarer irrecevable.

Néanmoins, alors qu'un intimé dont un moyen a été rejeté en première instance peut reproduire ce même moyen en instance d'appel à l'appui de sa demande initiale ou de sa défense, les arguments développés par l'employeur à cet égard seront analysés ci-dessous.

Quant à l'ancienneté des faits reprochés

Aux termes de l'article L.124-10, paragraphe (6), alinéas 1^{er} et 2, du Code du travail :

« Le ou les faits ou fautes 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.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. »

En vertu de ces dispositions légales, la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci. Il appartient dans cette hypothèse à la juridiction du travail de procéder à une analyse globale et d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail (cf. Cass. 8 décembre 2016, n°94/16, n°3717 du registre). Il ne faut donc pas nécessairement que les incidents plus anciens invoqués soient similaires à ceux situés dans le délai légal.

C'est partant à tort que la juridiction de première instance a refusé de prendre en considération les faits relatifs à un manque de professionnalisme et d'implication au motif qu'ils sont parvenus à la connaissance de l'employeur plus d'un mois avant la convocation à l'entretien préalable.

Quant à la précision des motifs du licenciement

Suivant l'article L.124-10, paragraphe (3), du Code du travail, *« la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave »*.

Le tribunal du travail a rappelé correctement les principes régissant l'exigence de précision des motifs d'un licenciement, à savoir que celle-ci doit à la fois permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés, être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents et donner l'occasion à la juridiction du travail d'examiner si les griefs invoqués devant elle s'identifient avec les motifs notifiés.

Afin de justifier « *un réel manque de professionnalisme* » de la part de son salarié, l'intimée fait état de ce que PERSONNE1.) aurait, le 6 avril 2020, « *très mal réagi* » à l'annonce qu'il devait se présenter à un entretien le lendemain auprès d'un client potentiel et qu'il aurait, le 7 avril 2020, au cours de cet entretien, « *adopté un comportement très peu professionnel en mettant en avant [ses] problèmes personnels* ».

Ces termes sont particulièrement vagues et ne permettent ni au salarié, ni à la Cour, de saisir les griefs exacts reprochés à cet égard et a fortiori d'examiner leur pertinence.

Quant au « *manque d'implication flagrant dans l'exécution des tâches confiées pendant [le] télétravail* », l'employeur ne précise ni le travail réellement attendu, alors que le salarié était censé « *s'auto-former* » sur différents sujets autour du « *design thinking* », ni le délai pendant lequel ce travail était à réaliser.

A défaut d'avoir décrit les objectifs attendus et d'avoir détaillé en quoi la non atteinte de ceux-ci est imputable à un fait ou une faute de la part de l'appelant, l'employeur n'a pas non plus satisfait, quant à ce reproche, au caractère de précision légalement requis.

Il s'ensuit que les reproches relatifs à un manque de professionnalisme et d'implication, formulés dans la lettre de congédiement, ne peuvent être pris en considération afin de justifier le renvoi avec effet immédiat.

L'offre de preuve par audition de témoins, qui reprend pour l'essentiel les termes de la lettre de licenciement, est par conséquent à rejeter sur ces points pour défaut de pertinence, une offre de preuve ne pouvant par ailleurs pas suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés.

Par contre, le tribunal du travail est à confirmer en ce qu'il a retenu que le motif de licenciement tiré d'une absence injustifiée de cinq jours consécutifs, a été indiqué dans la lettre du 9 juin 2020 avec suffisamment de précision.

Quant au bien-fondé du licenciement avec effet immédiat du 9 juin 2020

Le licenciement avec effet immédiat exige un fait ou une faute d'une particulière gravité dans le chef du salarié. L'article 124-10, paragraphe (2), alinéa 2, précise que « *dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous*

les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement ».

PERSONNE1.), engagé en qualité de « *consultant* », était envoyé chez des clients afin d'effectuer des missions de plusieurs mois consistant à les assister « *dans la compréhension et le cadrage de leurs besoins fonctionnels* ».

En raison de la pandémie du Covid-19, sa mission entamée auprès d'un client a été suspendue du 19 mars au 18 mai 2020.

Pendant ce temps, sans réel travail à effectuer en relation avec sa fonction, son employeur lui a demandé de s'instruire et de faire des recherches autour d'une nouvelle offre de services, le « *design thinking* ».

Suite à un mail du 18 mai 2020, lui demandant s'il avait avancé dans ses investigations, l'appelant a signalé qu'il avait été malade la première semaine du mois de mai.

Sur demande de l'intimée de lui fournir un certificat médical pour cette période, le salarié a précisé n'avoir pas consulté de médecin, s'être soigné avec des médicaments homéopathiques et s'être reposé, tout en affirmant avoir été joignable, assisté à une présentation et une conférence et avoir effectué quelques recherches. Il avoue ne pas avoir « *avancé sur le design thinking cette semaine-là* ».

Au vu de l'échange de courriels entre parties en date du 19 mai 2020, retranscrit au jugement de première instance, la Cour retient avec le tribunal que PERSONNE1.) n'a pas informé son employeur de son incapacité de travail du 4 au 8 mai 2020 et qu'il reste en défaut de prouver qu'il aurait travaillé pendant la période litigieuse.

L'offre de preuve formulée est encore à rejeter sur ce point pour être superfétatoire.

Cependant, eu égard au fait que l'appelant, placé en télétravail en raison de la crise sanitaire, a été chargé, du jour au lendemain, d'un travail de recherche sans instructions particulières sur un sujet étranger à ses fonctions, au caractère isolé du fait dans une carrière de presque quinze ans auprès de l'intimée, qui ne fait pas état du moindre avertissement antérieur et à l'absence de tout trouble dans le bon fonctionnement de l'entreprise – l'employeur n'ayant en effet remarqué l'incapacité de travail de son salarié que grâce à l'information

lui donnée par ce dernier – la Cour considère que le licenciement avec effet immédiat de l'appelant est disproportionné par rapport à la faute commise.

Le licenciement du 9 juin 2020 est dès lors à déclarer abusif, par réformation du jugement déféré.

Quant à l'indemnisation

Indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) réclame à titre d'indemnité compensatoire de préavis la somme de 44.379,30 euros, sans autrement justifier ce montant.

L'intimée conteste, sans autres précisions, le montant réclamé à ce titre et estime qu'il y aurait lieu d'en déduire les salaires perçus par l'appelant auprès de son nouvel employeur durant la période de préavis théorique.

PERSONNE1.), abusivement licencié, a droit, en application des articles L.124-6 et L.124-3, paragraphe (2), du Code du travail et eu égard à son ancienneté supérieure à dix ans, à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire.

Par opposition à ce qui est le cas à propos de l'indemnité de départ, aucune disposition légale ne traite directement du mode de calcul de l'indemnité de préavis.

L'indemnité de préavis mensuelle à laquelle le salarié peut prétendre, doit correspondre à la moyenne mensuelle, calculée sur une année, de l'ensemble des éléments de sa rétribution ayant présenté un certain caractère de fixité ou de régularité.

Le salaire mensuel brut à prendre en considération s'élève dès lors à 6.964,57 euros, suivant fiches de salaires, en incluant au traitement les montants perçus à titre de treizième mois et d'avantages, de sorte que le montant de cette indemnité est de (6 x 6.964,57 =) 41.787,42 euros.

L'indemnité compensatoire de préavis constitue un forfait et n'est pas tributaire du fait que le salarié a retrouvé, avec effet au 6 juillet 2020, un nouvel emploi.

Le jugement déféré est à réformer en ce sens.

Indemnité de départ

L'appelant réclame, suivant le dernier état de ses conclusions, à titre d'indemnité de départ la somme de 20.006,07 euros. Il considère que le calcul de cette indemnité doit se faire en fonction de son ancienneté à la fin de la période de préavis théorique.

L'intimée est d'avis, à titre principal, que l'appelant n'a toujours pas rapporté la preuve du montant de cette indemnité, alors qu'il ne verse que les fiches de salaire des mois de juin 2019 à mai 2020 et non de juillet 2019 à juin 2020.

Il est vrai que l'article L.124-7, paragraphe (3), du Code du travail prévoit que « *l'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification du licenciement* » et que la fiche de salaire du mois de juin 2019 n'est pas versée.

L'employeur, qui se contente de contester le montant de l'indemnité de départ réclamée sans apporter d'éléments aux débats à ce sujet, a lui-même remis les décomptes de salaires à son salarié et a forcément connaissance des montants lui versés.

Comme l'intimée ne fait pas état de circonstances de nature à justifier qu'un montant inférieur à celui des mois postérieurs ait été payé à l'appelant en juin 2019 à titre de salaire, la Cour considère que le chiffre du salaire brut total de ce mois est identique à celui des mois suivants. A noter que ce montant n'a varié qu'en janvier 2020 en raison de la tranche d'index échue à ce moment. L'appelant réclame trois mois de salaires d'un montant de 6.668,69 euros à titre d'indemnité de départ, soit la somme de 20.006,07 euros. Il estime que la détermination de l'ancienneté pour le calcul de cette indemnité doit se faire à la fin de la période de préavis, qu'elle soit réelle ou théorique. Dès lors, entré au service de l'intimée le 1^{er} décembre 2005, son ancienneté de service à la fin de la période de préavis théorique aurait été de plus de quinze ans, donnant droit à une indemnité de départ de trois mois.

L'intimée considère, au vu de l'ancienneté de l'appelant au moment du licenciement, que celui-ci n'aurait droit qu'à deux mois de salaires à ce titre.

L'article L.124-7 du Code du travail reconnaît au salarié qui est licencié pour motif grave par l'employeur sans que ce dernier y soit autorisé, le droit à une indemnité de départ dont le montant varie suivant le nombre d'années de services continus auprès du même employeur.

L'indemnité de départ naît au jour du licenciement et est exigible au moment du départ effectif du salarié de l'entreprise.

En l'espèce, le contrat de travail liant les parties a débuté le 1^{er} décembre 2005 et a pris fin par le licenciement avec effet immédiat le 9 juin 2020, le salarié ayant irrévocablement quitté l'entreprise à cette date.

A ce moment-là, son ancienneté de service était inférieure à quinze ans.

Si le salarié abusivement licencié avec effet immédiat a certes droit à une indemnité compensatoire de préavis, celle-ci constitue une indemnité pécuniaire et n'est pas à assimiler à une période de préavis venant s'ajouter à un contrat de travail qui a définitivement pris fin par le licenciement avec effet immédiat, fût-il abusif.

En l'absence d'une période de préavis réelle et effective, l'indemnité compensatoire de préavis n'influe pas sur le calcul de l'ancienneté de service du salarié.

Il s'ensuit que l'appelant a droit à une indemnité de départ correspondant à deux mois de salaire.

Au vu des fiches de salaires et des considérations qui précèdent, il y a lieu, par réformation du jugement entrepris d'allouer à l'appelant la somme de (2 x 6.668,69 =) 13.337,38 euros à ce titre.

Préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame à titre de préjudice matériel le montant de 7.396,55 euros.

Dans la mesure où l'appelant a retrouvé un nouvel emploi avec effet au 6 juillet 2020, soit moins d'un mois après son licenciement, et que la période pendant laquelle il était sans emploi est largement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, il n'a pas subi de dommage matériel en relation avec son licenciement.

Le jugement est partant à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il a dit non fondée la demande en indemnisation de ce chef.

Préjudice moral

L'appelant demande de lui allouer le montant de 22.189,65 euros à titre de dommage moral.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

La Cour évalue ce préjudice, compte tenu de tous les éléments du dossier, ex aequo et bono, au montant de 10.000 euros.

Le jugement entrepris est dès lors à réformer en ce sens.

Quant aux indemnités de procédure

La société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée, tant pour la première instance, par réformation du jugement déféré, que pour l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entièreté des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de lui allouer, par réformation du jugement entrepris, une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare l'appel incident irrecevable,

déclare l'appel principal recevable,

le dit partiellement fondé,

par réformation,

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé le 9 juin 2020 par la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis jusqu'à concurrence du montant de 41.787,42 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de départ jusqu'à concurrence du montant de 13.337,38 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral jusqu'à concurrence du montant de 10.000 euros,

partant condamne la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) à payer à PERSONNE1.) la somme de 65.124,80 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice – 9 octobre 2020 – jusqu'à solde,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance,

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance et en déboute,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) aux frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement entrepris en ce qu'il a dit non fondée la demande en indemnisation pour préjudice matériel de PERSONNE1.),

condamne la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.

