

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 146/23 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du sept décembre deux mille vingt-trois.**

**Numéro CAL-2022-00141 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 Cathérine NILLES de Luxembourg du 3 janvier 2022,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Christelle BEFANA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**1) la société anonyme SOCIETE1.) 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 NILLES,

appelante par incident,

comparant par Maître Isabelle GIRAULT, avocat à la Cour, demeurant à Strassen,

**2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit NILLES,

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

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

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 28 février 2023.

Saisi par PERSONNE1.) le 24 juin 2020 d'une requête tendant à voir constater la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée conclu entre parties le 18 octobre 2004, à voir déclarer sa mise à pied du 13 mars 2020 injustifiée et abusive et à la condamnation de son employeur, la société anonyme SOCIETE1.), à lui payer diverses indemnités de ces chefs, le tribunal du travail de Luxembourg a notamment, par jugement contradictoire du 21 janvier 2021, déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à voir constater la résiliation du contrat de travail, constaté la résiliation du contrat de travail avec effet au 13 mars 2020, mis en intervention l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et, avant tout autre progrès en cause, admis l'employeur à produire des attestations testimoniales pour prouver les faits retenus comme susceptibles de justifier la mise à pied.

Après analyse des attestations testimoniales produites de part et d'autre, le tribunal du travail, par jugement contradictoire du 25 novembre 2021, après avoir donné acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris

en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il se réserve expressément le droit de solliciter le remboursement des indemnités de chômage qui seraient éventuellement à verser à PERSONNE1.), a :

- déclaré justifiée la mise à pied avec effet immédiat du 13 mars 2020,
- déclaré non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices matériel et moral, en paiement d'une indemnité de départ, ainsi que la demande en paiement d'une indemnité pour réparation du préjudice spécifique lié au statut de délégué du personnel,
- débouté les parties requérante et défenderesse de leurs demandes respectives en paiement d'une indemnité de procédure,
- condamné PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance a considéré ce qui suit :

*« S'il est permis à un salarié pouvant se prévaloir, comme en l'espèce, d'une ancienneté de service importante, faisant ainsi présumer dans son chef non seulement une compétence certaine dans les fonctions lui imparties, mais également de bons et loyaux services, de faire des objections, recommandations ou propositions constructives, il ne lui est cependant pas autorisé, comme il l'a cependant fait de façon récurrente, notamment depuis fin 2019 et jusqu'à la fin de son contrat de travail, de critiquer de façon systématique les nouvelles décisions prises par la société employeuse et de les boycotter purement et simplement, commettant des refus de travail, respectivement des refus d'ordre caractérisés.*

*Ces faits d'insubordination se sont accumulés, notamment depuis octobre 2019 jusqu'à la mise à pied et étaient encore accompagnés d'une attitude provocante et négative vis-à-vis de l'employeur, mettant gravement en cause l'autorité patronale, fondement de l'organisation de l'entreprise.*

*Ce comportement qui a perduré pendant plusieurs mois a été de nature à nuire au bon fonctionnement de l'entreprise et constitue donc, dans son ensemble, un fait suffisamment grave de nature à justifier la mise à pied du requérant alors que la continuation de la relation de travail avec celle-ci était manifestement devenue impossible. »*

PERSONNE1.) a interjeté appel des susdits jugements par exploit d'huissier du 3 janvier 2023. Le jugement du 21 janvier 2021 n'est cependant entrepris que dans la mesure où il a ordonné une mesure d'instruction.

Il fait valoir que la lettre de mise à pied n'énoncerait pas avec précision le ou les faits lui reprochés et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de motif grave.

Il estime que les manquements y énoncés ne seraient de toute façon ni réels, ni sérieux et ne revêtraient pas le caractère de gravité exigé dans le cadre de la mise à pied d'un délégué du personnel.

Il critique la juridiction de première instance pour avoir admis l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), administrateur-délégué à la gestion journalière de la partie intimée et signataire de sa lettre de mise à pied, alors que celui-ci devrait être considéré comme partie en cause.

Les attestations produites par PERSONNE3.), administrateur-délégué à la gestion journalière à la date de la mise à pied, de PERSONNE4.), directeur des ressources humaines et de PERSONNE5.) seraient à écarter pour manque d'objectivité.

Il conteste les faits invoqués à l'appui de la mise à pied du 13 mars 2020, plus particulièrement celui d'avoir refusé de faire un rapport à son manager sur ses voyages d'affaires et d'avoir fait preuve d'un manque d'attention, de respect et de professionnalisme lors de l'entretien du 18 février 2020.

Il considère que les faits mis en cause qui sont antérieurs au mois précédant la mise à pied ne pourraient motiver une résiliation avec effet immédiat que pour autant que les faits ou fautes récents constituent eux-mêmes un motif grave. L'ancienneté des reproches dont il est fait état devrait par ailleurs s'inscrire dans un délai raisonnable.

Il dément les propos lui assignés pendant la réunion en octobre 2019, ainsi que tout refus de changer de bureau ou refus d'ordre en janvier 2020.

Il conteste avoir tiré profit de son statut de délégué du personnel et soutient que l'intimée aurait tout fait pour le pousser vers la sortie, notamment en le rétrogradant et en le mettant dans des situations inconfortables.

Il affirme que les parties étaient en pourparlers afin de signer une transaction pour rompre leur relation contractuelle, mais que les parties ne se sont pas

entendues sur le montant transactionnel. L'intimée aurait cherché des prétextes pour se débarrasser d'un employé « *qui lui coûte cher* ».

L'appelant conclut à voir déclarer la mise à pied du 13 mars 2020 injustifiée et abusive.

Il réclame :

- une indemnité de départ équivalente à trois mois de salaires, soit la somme de 36.292,05 euros,
- une indemnité compensatoire de préavis de trois mois de salaires, soit la somme de 36.292,05 euros, en précisant que son salaire a été maintenu pendant trois mois,
- indemnisation de son préjudice matériel pour la période du 15 juin au 20 septembre 2020, à hauteur de 39.007,39 euros,
- indemnisation de son préjudice moral en relation avec sa fonction de délégué à hauteur de trois mois de salaires, soit la somme de 36.292,05 euros,
- des dommages et intérêts pour le préjudice moral subi en raison de la résiliation abusive du contrat de travail à hauteur de six mois de salaires, soit la somme de 72.584,10 euros.

Il réclame encore la somme de 12.889,18 euros à titre de dommages et intérêts pour les frais et honoraires d'avocat engagés, ainsi qu'une indemnité de procédure de 5.000 euros pour chaque instance.

La société anonyme SOCIETE1.) déclare relever appel incident « *à toutes fins utiles et pour le cas dans lequel la Cour estimerait les reproches non suffisamment détaillés et prouvés, alors que c'est à tort que le tribunal de première instance n'a pas retenu l'offre de preuve formulée, dans son intégralité, estimant que certains faits étaient trop anciens et/ou ne constituaient pas une faute grave prise individuellement* ».

Elle précise qu'PERSONNE3.) et PERSONNE4.) ont quitté entretemps l'entreprise et que PERSONNE2.) ne détient aucune participation dans la société, de sorte que toutes les attestations testimoniales seraient à retenir.

L'intimée estime que les fautes d'un employé doivent s'apprécier dans leur ensemble.

Elle prétend que PERSONNE1.) s'est fait élire délégué pour être protégé et qu'il aurait adopté une attitude inadmissible dans le but de mettre un terme à son contrat de travail sans avoir à démissionner.

Elle est d'avis que les faits reprochés au salarié, à savoir une attitude inacceptable et provocante dans le cadre de son travail et un refus de travailler pour PERSONNE5.) sont établis.

Elle demande à la Cour de retenir tous les manquements énoncés dans la lettre de mise à pied, dont certains s'ajoutent aux faits reprochés et retenus par le tribunal, et les estime prouvés par les pièces versées en cause.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré la mise à pied litigieuse justifiée.

Dans l'hypothèse où la Cour devrait réformer le jugement sur ce point, elle demande le rejet des demandes en réparation du salarié, sinon la réduction de ces demandes.

Elle sollicite encore le remboursement des frais et honoraires d'avocat à hauteur de 7.371 euros, ainsi qu'une indemnité de procédure de 5.000 euros pour chaque instance.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande également en instance d'appel acte de ce qu'il se réserve expressément le droit de solliciter à l'encontre de la partie mal fondée au litige le remboursement des indemnités de chômage qu'il verserait éventuellement à PERSONNE1.).

### **Appréciation de la Cour**

L'appel interjeté par PERSONNE1.) le 3 janvier 2023 contre les jugements des 21 janvier 2021 et 25 novembre 2021, ce dernier lui ayant été notifié le 1<sup>er</sup> décembre 2021, est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi.

Il en est de même de l'appel incident de la société anonyme SOCIETE1.), dirigé nécessairement contre le jugement du 21 janvier 2021, en ce qu'il n'a pas retenu l'offre de preuve formulée en son intégralité.

La juridiction du premier degré a rappelé correctement les principes régissant l'exigence de précision des motifs d'une mise à pied et a considéré à bon droit que la lettre recommandée de mise à pied du 13 mars 2020, en énonçant les circonstances de fait et de temps ayant entouré les fautes reprochées à PERSONNE1.) et en indiquant les circonstances de nature à attribuer à celles-ci le caractère d'un motif grave, remplit cette exigence de précision.

C'est encore à juste titre et par des motifs adoptés par la Cour que le tribunal du travail a considéré que même si des faits anciens peuvent être invoqués à l'appui de faits récents, cela ne signifie pas que l'employeur soit admis à puiser à l'infini dans le passé de façon à noyer de facto les fautes récentes et qu'il a, en conséquence, écarté les faits invoqués dans la lettre de mise à pied et qui se situent entre 2013 à mars 2019.

Il s'ensuit que l'appel incident dirigé contre le jugement du 21 janvier 2021 est à rejeter comme non fondé.

#### Quant aux attestations testimoniales produites en cause

Il résulte tant de l'extrait du registre de commerce et des sociétés (pièce n°20 de M<sup>e</sup> Befana), que de l'indication « chief executive officer » sur l'attestation testimoniale, que PERSONNE2.) était au moment de la rédaction de celle-ci, administrateur-délégué à la gestion journalière de la partie intimée.

Il est en outre le signataire de la lettre de mise à pied.

L'intimée ne nie pas ce fait, mais conclut à la prise en considération de son attestation au motif que PERSONNE2.) « *ne détient aucune participation dans la société et n'y exerce que la fonction de CEO* ».

Toute personne qui doit être considérée comme étant partie en cause est incapable de témoigner au vœu de l'article 399 du Nouveau Code de procédure civile, qui ne permet au juge de recevoir que de tiers des déclarations de nature à l'éclairer sur les faits litigieux.

La notion de partie en cause doit être interprétée de manière restrictive comme ne visant, en principe, que les personnes directement engagées dans l'instance judiciaire.

Néanmoins, l'administrateur-délégué est la personne incarnant et représentant l'être moral à l'égard de tous et il ne peut dès lors déposer comme témoin dans

un litige dans lequel est impliquée la société, étant donné qu'il est impossible de le considérer à la fois comme représentant qualifié d'une société et comme tiers à l'égard de cette même société (cf. Cass. 2 mai 2013, arrêt n° 32/13, n° 3180 du registre).

Il s'ensuit que l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) ne sera pas prise en considération.

Si PERSONNE3.) mentionne également dans son attestation testimoniale être « *CEO at SOCIETE1.)* », toujours est-il qu'il résulte notamment de la déclaration de sortie auprès du Centre commun de la sécurité sociale qu'il a quitté l'entreprise en date du 31 mai 2020, de sorte que son attestation du 13 avril 2021, rédigée à un moment où il n'occupait plus aucune fonction au sein de la société intimée n'est pas à rejeter.

Le manque d'objectivité ou d'impartialité doit résulter d'éléments objectifs du dossier.

La simple existence d'un lien de subordination entre une partie et un témoin, en l'absence d'autres circonstances, ne permet pas d'écarter d'emblée un témoignage ou une attestation testimoniale.

La qualité de supérieur hiérarchique dans le chef de PERSONNE5.) n'est pas non plus de nature à elle seule à mettre en doute l'impartialité du témoin.

Dès lors, les attestations produites par PERSONNE3.), PERSONNE4.) et PERSONNE5.) sont à examiner quant à leur caractère pertinent et concluant.

### Quant à la mise à pied

PERSONNE1.) estime que les éléments contenus dans la lettre de mise à pied ne sont ni réels, ni sérieux et ne revêtent pas le caractère de gravité exigé par la loi afin de justifier la mise à pied d'un délégué du personnel.

La mise à pied litigieuse se base, en faisant abstraction des faits anciens d'ores et déjà écartés, sur des refus d'ordres caractérisés et répétés, des faits d'insubordination, l'attitude de PERSONNE1.) lors d'une réunion en date du 18 février 2020, le refus d'accepter d'être sous les ordres de son nouveau manager, PERSONNE5.), le fait d'avoir mis en copie de courriels des

personnes externes à la société employeuse, le non-respect de décisions prises par le manager, ainsi qu'une attitude provocante consistant à vouloir pousser l'employeur à sa mise à pied.

Aux termes de l'article L.415-10, paragraphe (4), alinéas 2 et 3 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 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* », ce délai « *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, l'employeur, afin de justifier le bien-fondé d'une mise à pied, peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de faits récents. 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 mesure prise (cf. Cass. 8 décembre 2016, n°94/16, n°3717 du registre).

Il n'est pas nécessaire que les incidents plus anciens soient similaires à ceux survenus dans le délai légal.

Il y a lieu d'examiner en premier lieu si un fait ou une faute de l'appelant susceptible d'être invoqué, s'est produit endéans le délai d'un mois antérieur à sa mise à pied.

Il se dégage de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) que celui-ci a pris l'initiative d'organiser l'entrevue du 18 février 2020 suite aux échanges de mails entre PERSONNE1.) et PERSONNE5.) datés des 12 et 13 février 2020 (pièce n°1 de M<sup>e</sup> Girault), dans lesquels le salarié a fait part de ses objections par rapport à la nouvelle organisation de l'entreprise et sa réaffectation à un nouveau service où il devait travailler sous les ordres de PERSONNE5.).

Suite à cette réunion, PERSONNE4.), dans un mail à PERSONNE1.) en date du 24 février 2020 (pièce n°27 de M<sup>e</sup> Girault), après avoir résumé les reproches adressés au salarié et lui avoir rappelé les attentes de l'employeur, a écrit :

*« With this email and through this meeting, SOCIETE1.) has tried to give you the chance to notice your behavior which is unacceptable and therefor to act in consequence from your side.*

*We want you to change your behavior and to respect the rules as of today. »*

Ce courriel est à interpréter comme dernier avertissement.

Un employeur, qui, après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement ou d'une mise à pied que s'il établit d'autres faits postérieurs à ceux qui ont fait l'objet de l'avertissement. L'employeur ne saurait en effet fonder un licenciement ou une mise à pied sur les seuls faits qui, dans un premier temps, ne lui ont pas paru d'une gravité suffisante pour justifier cette mesure ultime.

La possibilité pour l'employeur d'invoquer, en complément d'un nouveau grief, des griefs antérieurs déjà sanctionnés, présuppose l'existence de motifs nouveaux liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur non couverts par un avertissement.

En l'occurrence, la lettre de mise à pied du 13 mars 2020 ne mentionne aucun fait qui se serait déroulé après la date de l'avertissement du 24 février 2020.

En conséquence, c'est à tort que le tribunal du travail, dans son jugement du 21 janvier 2021, a admis la société anonyme SOCIETE1.) à son offre de preuve et l'a invitée à produire, eu égard aux spécificités du litige et de la crise sanitaire liée à la pandémie du Covid-19, des attestations testimoniales sur les points offerts en preuve.

Aucune faute nouvelle n'étant alléguée à l'encontre de l'appelant, la mise à pied litigieuse n'était pas justifiée et doit dès lors être déclarée irrégulière.

Les jugements déferés sont à réformer en ce sens.

#### Quant à l'indemnisation

##### *Les indemnités de départ et de préavis*

PERSONNE1.) réclame une indemnité de départ équivalente à trois mois de salaires et une indemnité compensatoire de préavis de trois mois de salaires, soit chaque fois la somme de 36.292,05 euros, en précisant que son salaire a été maintenu pendant trois mois.

L'article L.415-10, paragraphe (4), alinéa 6, du Code du travail, qui prévoit que « *le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied,*

*le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation de son contrat de travail et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale » ne précise pas si le délégué, indûment mis à pied et optant pour la constatation judiciaire de la résiliation de son contrat de travail, est en droit de prétendre à une indemnité compensatoire de préavis et à une indemnité de départ.*

Ladite disposition ne comporte pas non plus de renvoi aux articles spécifiques du Code du travail.

Dès lors qu'aucune disposition légale ne permet au délégué, optant pour une action en dédommagement, de réclamer une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité de départ et que la constatation judiciaire de la résiliation du contrat de travail n'équivaut pas à un licenciement, les demandes en obtention desdites indemnités sont à déclarer non fondées.

Le jugement du 25 novembre 2021 est dès lors à confirmer sur ces points, quoique pour d'autres motifs.

### *Le préjudice matériel*

L'appelant demande indemnisation de son préjudice matériel pour la période du 15 juin au 20 septembre 2020 à hauteur de 39.007,39 euros.

L'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) a refusé, le 4 septembre 2020, à PERSONNE1.), « *jusqu'à résolution de l'affaire pendante au tribunal* », le bénéfice de l'octroi des indemnités de chômage complet au motif que « *la mise à pied ne suspend pas le contrat de travail* ».

Le salarié a retrouvé un nouvel emploi le 21 septembre 2020.

L'appelant a donc forcément fait les efforts nécessaires pour rechercher un nouvel poste.

Compte tenu de la situation difficile sur le marché de l'emploi à l'époque de la mise à pied, due à la pandémie sanitaire du Covid-19, de son âge à ce moment (51 ans) et de la nature de l'emploi occupé par lui, ainsi que du fait que le contrat du travail ne se trouve pas résilié au moment de la mise à pied, la Cour

admet que la perte de revenus au-delà de la période de trois mois, pendant laquelle son salaire a été maintenu, est en relation causale avec la mise à pied.

La demande en indemnisation de son préjudice matériel est partant à déclarer fondée par réformation du jugement du 25 novembre 2021. Les intérêts légaux sur la somme réclamée courent à compter de la demande en justice valant mise en demeure.

### Le préjudice moral

L'indemnisation du préjudice moral subi par le délégué du personnel indûment mis à pied et dont le contrat de travail se trouve résilié par la suite, vise à réparer, d'une part, les soucis éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains, ainsi que l'atteinte portée à sa dignité de salarié et, d'autre part, le « *dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec le statut de délégué jouissant d'une protection spéciale* ».

La Cour évalue ce préjudice, toutes causes confondues, compte tenu de tous les éléments du dossier, ex aequo et bono, au montant de 20.000 euros. Les intérêts légaux sur ce montant courent à compter de la demande en justice.

Le jugement du 25 novembre 2021 est à réformer en ce sens.

### Quant aux demandes accessoires

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande acte de ce qu'il se réserve expressément le droit de solliciter à l'encontre de la partie mal fondée au litige le remboursement des indemnités de chômage qu'il verserait éventuellement à PERSONNE1.).

Le juge n'a pas besoin de donner acte à une partie qu'elle se réserve un droit dont elle dispose de toute façon (cf. Cour d'appel, 1<sup>er</sup> août 2003, P.32, p.585).

PERSONNE1.) et la société anonyme SOCIETE1.) sollicitent le remboursement des frais et honoraires d'avocat engagés dans le cadre de la présente procédure sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

Ainsi, la circonstance que l'article 240 du Nouveau code de procédure civile permet au juge d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires à titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Il y a dès lors lieu d'analyser en premier lieu si les parties ont commis une faute.

L'exercice de l'action en justice est libre. Ceci signifie qu'en principe l'exercice de cette liberté ne constitue pas une faute en soi, même de la part de celui qui perd le procès. En effet, chacun doit pouvoir défendre ses droits en justice, sans craindre de se voir reprocher le simple fait d'avoir voulu soumettre ses prétentions à une juridiction en prenant l'initiative d'agir ou en résistant à la demande adverse. Le seul exercice d'une action en justice ou l'opposition à une demande adverse, n'est dès lors pas, d'une manière générale, générateur de responsabilité civile.

L'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute que si elle constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou au moins une erreur grossière équipollente au dol, ou encore si elle résulte d'une légèreté blâmable.

Il convient de sanctionner, non pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement, mais uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies en justice et de recours.

Au vu de l'issue du litige, aucune faute en ce sens ne peut être reprochée à PERSONNE1.).

Ce dernier ne justifie pas d'une faute dans le chef de la société anonyme SOCIETE1.) dans le sens décrit ci-dessus.

Il y a dès lors lieu de rejeter les demandes en indemnisation du préjudice matériel subi au titre des frais et honoraires d'avocat engagés dans le cadre du présent litige.

La société anonyme SOCIETE1.) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, ses demandes en obtention d'indemnités de procédure, sont à déclarer non fondées, tant pour la première instance - par confirmation du jugement entrepris - que pour l'instance d'appel.

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

La demande de l'appelant tendant à voir ordonner l'exécution provisoire du présent arrêt, nonobstant toute voie de recours, est sans objet, dès lors qu'en matière de droit de travail un éventuel recours en cassation ne serait pas suspensif.

### **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,

dit l'appel incident dirigé contre le jugement du 21 janvier 2021 non fondé et en déboute,

dit l'appel principal partiellement fondé,

par réformation,

dit l'offre de preuve formulée par la société anonyme SOCIETE1.) irrecevable,

déclare irrégulière la mise à pied prononcée le 13 mars 2020 par la société anonyme SOCIETE1.) à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant réclamé de 39.007,39 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral jusqu'à concurrence du montant de 20.000 euros,

partant condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 59.007,39 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice – 24 juin 2020 – jusqu’à solde,

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

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

confirme le jugement du 25 novembre 2021 pour le surplus,

dit non fondées les demandes des parties en remboursement des frais et honoraires d’avocat engagés dans le cadre du présent litige et en déboute,

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

condamne la société anonyme SOCIETE1.) 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.