

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 72/25 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Audience publique du dix-neuf juin deux mille vingt-cinq.**

**Numéro CAL-2024-00902 du rôle**

Composition:

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

Entre :

**PERSONNE1.),** demeurant à F-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Marine HAAGEN, en remplacement de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette, du 5 août 2024,

comparant par Maître Virginie BROUNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant, sinon par son

conseil de gérance, sinon encore par son représentant légal actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit HAAGEN,

comparant par la société à responsabilité limitée SOREL AVOCAT s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1118 Luxembourg, 13, rue Aldringen, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

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

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 20 mars 2025.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 19 décembre 2022, PERSONNE1.) a demandé la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), ci-après la société SOCIETE1.), à comparaître devant le tribunal du travail, aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, du chef de son licenciement avec préavis qu'elle a qualifié d'abusif, les montants suivants :

- |                        |                 |
|------------------------|-----------------|
| - préjudice matériel : | 16.908,94 euros |
| - préjudice moral :    | 3.000,00 euros  |

soit le montant total de 19.908,94 euros, outre les intérêts légaux.

Il a, en outre, réclamé le paiement d'un montant de 8.947,26 euros, sinon de 8.052,53 euros, à titre de perte d'une chance d'acquérir une ancienneté de dix années de service à la suite de son licenciement abusif.

Le requérant a finalement sollicité une indemnité de procédure de 1.500 euros ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience des plaidoiries de première instance, PERSONNE1.) a réduit sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 12.625,90 euros.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) a exposé que, suivant contrat de travail à durée indéterminée, il est entré aux services de la société SOCIETE2.) le 18 mai 2012 et que, suivant avenant du 18 décembre 2019, son contrat a été repris par la société défenderesse dans le cadre du transfert du client SOCIETE3.).

Le 8 décembre 2021, il a été convoqué à un entretien préalable et, suivant courrier du 17 décembre 2021, il a été licencié moyennant un préavis du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 30 avril 2022.

Par courrier du même jour, l'employeur lui a notifié les motifs du licenciement en les termes suivants :

PERSONNE1.) a contesté le licenciement par courrier du 2 février 2022.

Il a fait valoir que la lettre de motivation du licenciement n'était pas suffisamment précise et que les motifs indiqués n'étaient ni réels ni sérieux.

La société SOCIETE1.) a conclu au caractère justifié du licenciement et a demandé à voir débouter le requérant de ses demandes.

Par jugement du 17 juin 2024, le tribunal de paix d'Esch-sur-Alzette, statuant contradictoirement, a :

- reçu la requête en la forme,
- donné acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel,
- déclaré le licenciement du 17 décembre 2021 fondé et justifié,
- dit les demandes de PERSONNE1.) en obtention de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral et pour perte d'une chance non fondées,
- dit sa demande relative à l'indemnité de procédure non fondée,
- condamné PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction du premier degré a relevé que le requérant, auquel l'employeur avait spontanément notifié les motifs du congédiement le

jour-même du licenciement, n'avait pas sollicité la communication de motifs de licenciement plus précis.

Elle en a conclu que le licenciement ne saurait être déclaré abusif pour cause d'imprécision des motifs.

Elle a dit que le salarié pouvait, en revanche, contester le caractère réel et sérieux des motifs spontanément indiqués et que la charge de la preuve des faits reposait sur l'employeur.

Au vu de deux attestations testimoniales versées par la partie défenderesse, le tribunal a considéré qu'il était établi que, pendant son service de nuit du 9 au 10 novembre 2021, PERSONNE1.) s'était rendu au *mail room* du client SOCIETE3.), qu'il s'était couché sur un canapé en restant allongé pendant trente minutes et qu'en reprenant son travail et jusqu'à la fin de son service, il ne s'était pas rendu compte qu'il avait perdu son walkie-talkie.

Le tribunal a relevé qu'il ne résultait pas des éléments du dossier que le comportement du salarié pouvait se justifier par des considérations d'ordre médical.

La juridiction du premier degré a considéré que le fait pour le requérant de « *surélever ses jambes* » sur le canapé du client pendant le temps où il était censé assurer la sécurité du site, même en tant que fait unique, constituait « *un comportement de nature à ébranler la confiance que tout employeur doit nécessairement avoir dans son personnel afin de maintenir la relation de travail* », ledit comportement traduisant « *non seulement un manque de loyauté mais étant encore de nature à pouvoir nuire à la réputation de l'employeur, ce dernier ayant l'obligation de justifier l'incident par rapport au client ayant retrouvé l'équipement perdu.* »

Le congédiement a partant été déclaré fondé et le requérant a été débouté de ses revendications indemnitaires.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 31 juillet 2024, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 5 août 2024.

Il demande à la Cour de déclarer son licenciement abusif, par réformation du jugement entrepris et sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants respectifs de 12.625,90 euros et de 5.000 euros, avec les intérêts légaux à compter du jour de son licenciement, jusqu'à solde, à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

Il demande, en outre, à la Cour de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros pour les deux instances ainsi que la condamnation de celle-ci aux frais et dépens des deux instances.

PERSONNE1.) ne réitère pas sa demande en indemnisation pour perte d'une chance d'acquérir une ancienneté de service de dix ans.

A l'appui de son recours, l'appelant critique la lettre de motivation du licenciement pour son défaut de précision, en soutenant que cette lettre « *relate uniquement un fait qui a eu lieu dans la nuit du 9 au 10 novembre 2021, sans pour autant détailler les conséquences qu'aurait ce fait sur la société mais également sur la relation de travail entre la société SOCIETE1.) et Monsieur PERSONNE1.)* ».

Il conteste, par ailleurs, le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à la base de son licenciement.

Il fait valoir que les salariés de la société intimée ont le droit d'accéder aux salles non fermées à clé et qui sont des salles publiques, telles que par exemple les espaces de repos, les *Coffee Corners* et les cuisines.

Le 10 novembre 2021, il aurait pris son « *repos veillant* », prévu à l'article 25-3 de la Convention collective de travail applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage, ci-après la Convention collective, de 3h13 à 3h44, en restant réveillé et joignable grâce aux moyens de communication qu'il aurait pris soin de déposer au Poste de Sécurité à la fin de son service à 6h.

Il conteste s'être endormi et explique qu'il a surélevé sa jambe pour soulager son genou douloureux.

Contrairement aux allégations de la partie intimée, il n'aurait pas prétendu avoir eu un malaise par la suite.

L'appelant conteste, par ailleurs, que la radio trouvée après la fin de son service ait été celle qu'il avait utilisée au cours de la nuit concernée.

Il ajoute qu'il a toujours eu une bonne entente avec le client SOCIETE3.) et qu'au vu de son ancienneté de presque dix ans, son licenciement constituait, en tout état de cause, une sanction disproportionnée par rapport aux faits allégués par l'employeur.

Il soutient avoir subi un dommage matériel important, dans la mesure où il n'aurait retrouvé un nouvel emploi qu'en date du 24 octobre 2022, soit six mois après la fin de la période de préavis.

Il aurait, par ailleurs, perdu dix ans d'ancienneté et son nouvel emploi serait moins bien rémunéré que celui auprès de son ancien employeur.

La perte de son emploi lui aurait, en outre, causé « *des crises d'angoisse, une hypervigilance ainsi qu'un effondrement psychologique* », tel que l'attesterait son médecin psychiatre traitant dans un certificat du 8 février 2022.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement intervenu à l'égard de PERSONNE1.) et débouté ce dernier de ses demandes.

Elle fait valoir que le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement résulte à suffisance des éléments du dossier et notamment des attestations testimoniales versées au dossier.

Elle explique que l'appelant est malvenu à prétendre, en instance d'appel, avoir pris son « *repos veillant* » le 10 novembre 2021.

En effet, pareil repos ne pourrait être pris qu'au poste de garde.

En quittant le poste de garde tandis que son collègue effectuait des rondes, l'appelant n'aurait pas effectué le travail pour lequel il était rémunéré.

A titre subsidiaire, l'intimée offre en preuve les faits suivants par l'audition des témoins PERSONNE2.) et PERSONNE3.) :

*« Attendu que Monsieur PERSONNE1.) a été transféré dans le cadre du contrat dit SOCIETE3.) à compter du 2 janvier 2020.*

*Depuis cette date, il a été affecté à la sécurisation du site SOCIETE3.).*

*Pour le compte de SOCIETE1.) et au cours de son contrat en son sein (et de son précédent employeur), Monsieur PERSONNE1.) a été formé et entraîné aux consignes et règles de sécurité du site.*

*Du 8 juin au 7 novembre 2020, Monsieur PERSONNE1.) est demeuré en absence pour cause de congé parental.*

*À son retour, il a effectué 12 heures de formation dite de doublage les 8 et 10 novembre 2020 afin de se remémorer les consignes en place durant son absence.*

*Depuis lors, Monsieur PERSONNE1.) a tenu des fonctions sur le site du client SOCIETE3.) (ci-après « le Client ») et il a été planifié de façon constante sur ce site.*

*Dans ces conditions Monsieur PERSONNE1.) n'était pas/plus sans ignorer l'importance des rondes et, de manière générale, de sa mission au cours des prestations exercées auprès du Client.*

*Monsieur PERSONNE1.) a également et particulièrement été informé des exigences du client et de ses ressources pour analyser ses missions et les prestations de son employeur.*

*Les référents mis en place de 6h à 22h disposent de retours quotidiens sur le déroulement de la prestation ou la façon qu'attend le Client de son exécution. Monsieur PERSONNE1.) a également été dûment informé que toute situation de malaise est prise en compte tant par le Client que par l'encadrement de la société SOCIETE1.).*

*C'est dans cet esprit qu'a d'ailleurs été mis en place un dispositif autonome de protection du travailleur isolé, via l'application mercure Swift installée sur le smartphone du site.*

*Monsieur PERSONNE1.) est formé aux premiers secours et a connaissance qu'un sentiment de malaise peut être fugace ou durable de survenue brutale ou progressive avec des conséquences pouvant allée jusqu'à la mort.*

*Le 10 novembre 2021 à 10h, un membre du staff du client remet à la référente sur site une radio, qui se trouvait manquante à la fin du service de Monsieur PERSONNE1.), de la nuit du 9 au 10 novembre 2021 de 22h à 6h.*

*Le membre du staff mentionne que celle-ci a été trouvée sous un coussin du canapé de la mail room. Le 12 novembre 2021, le Branch Manager sur site procède à la vérification de ce fait afin d'en comprendre les causes.*

*Le rapport de cette analyse est édifiant. Monsieur PERSONNE1.) est entré dans le mail room, alors qu'aucun point de passage n'est nécessaire à cet endroit, le 10 novembre à 3h13.*

*Monsieur PERSONNE1.) y retire son masque puis il s'assied.*

*Quelques secondes plus tard, les pieds de Monsieur PERSONNE1.) quittent le sol pour se retrouver sur le canapé. A 3h44, un écran de téléphone s'illumine, comme le ferait un réveil.*

*Monsieur PERSONNE1.) quitte ensuite le local à 3h49.*

*Les mains courantes (MCE) ont été consultées ainsi que le collègue de Monsieur PERSONNE1.) affecté également au même poste au même moment. Aucun état de malaise n'a été rapporté et le smartphone muni de la fonction PTI était resté au poste de sécurité durant ce temps.*

*Durant tout le temps, le binôme de Monsieur PERSONNE1.) est seul au poste de garde sans informations de la situation. Le téléphone doté du système de Protection du Travailleur Isolé (PTI) est à ses côtés et il n'a aucune mention*

*ni en main courante ni de la bouche de Monsieur PERSONNE1.) un quelconque malaise.*

*Aucune astreinte SOCIETE1.) n'a été contactée concernant une situation de malaise cette nuit-là et le patrouilleur dont le PC a le numéro n'a pas été non plus sollicité pour une situation dangereuse sur le site cette nuit-là.*

*Monsieur PERSONNE1.) s'est présenté à son entretien préalable le 16 décembre 2021 accompagné de PERSONNE4.).*

*A la suite de ce dernier, il n'a pas été possible pour l'employeur de comprendre les motifs de tels agissements en particulier le mépris des dispositions tant de l'article 6 de son contrat de travail indiquant que Monsieur PERSONNE1.) doit vouer toutes ses aptitudes et connaissances ainsi que son activité professionnelle au service de l'employeur que de l'article 313-1 du Code du travail prescrivant qu'« Il incombe à chaque salarié de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.*

*Monsieur PERSONNE1.) a indiqué à son employeur avoir reconnu les faits énoncés pour motifs d'un malaise sur site mais l'ensemble de ses actions cette nuit-là rapporté aux informations qu'il a apporté à son employeur lors de son entretien ne lui permettent pas de comprendre son non-respect de consignes ni même son mépris pour sa santé et sa sécurité et c'est pourquoi considérant la rupture du lien de confiance indispensable à l'exécution d'un contrat, l'employeur lui a notifié son licenciement avec préavis. »*

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la partie intimée demande à voir débouter l'appelant de ses demandes en indemnisation de ses préjudices matériel et moral, sinon à voir réduire les montants réclamés à de plus justes proportions.

Elle estime que l'appelant n'a pas justifié avoir entrepris des recherches sérieuses en vue de trouver rapidement un nouvel emploi.

Elle réclame enfin une indemnité de procédure d'un montant de 2.500 euros pour la première instance et une indemnité de procédure de 3.500 euros pour l'instance d'appel et conclut à la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

## **Appréciation de la Cour**

### Quant au licenciement

En instance d'appel, PERSONNE1.) réitère son moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement indiqués dans le courrier du 17 décembre 2021.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu que, dans la mesure où l'employeur a spontanément notifié les motifs du congédiement le jour-même du licenciement au salarié qui, par la suite, n'a pas sollicité la communication de motifs plus précis, le licenciement ne saurait être déclaré abusif pour cause d'imprécision des motifs.

En effet, si l'employeur résilie le contrat de travail avec préavis en indiquant spontanément des motifs et que le salarié ne fait pas de demande de communication de motifs dans le délai légal, ce dernier est présumé être suffisamment informé. C'est partant au regard desdits motifs que sera appréciée la régularité du licenciement. L'omission pour le salarié de demander les motifs dans le délai légal d'un mois privant éventuellement l'employeur de la faculté d'amplifier les motifs respectivement de les préciser, a amené les juridictions à décider que le salarié ne sera plus en droit de contester la précision des motifs invoqués (cf. Cour d'appel, 16 juin 2005, n° 29338 du rôle ; 1<sup>er</sup> décembre 2005, n° 29512 du rôle ; 19 avril 2012, n° 36799 du rôle).

Il pourra cependant en contester le caractère réel et sérieux et dans ce cas, la charge de la preuve des faits reposera sur l'employeur (cf. Cour de Cassation, 15 février 2001, P. 32, 4 ; Cour d'appel, 6 juillet 2006, n° 30416 du rôle ; 19 avril 2012, n° 36799 du rôle).

Dans la lettre de motivation du licenciement, l'employeur reproche au salarié de s'être allongé sur le canapé se situant dans le *mail room* du site SOCIETE3.) entre 03h13 et 03h49, le 10 novembre 2021, en laissant son binôme seul au poste de garde sans information concernant sa situation.

Le salarié, qui, au cours de l'entretien préalable au licenciement, aurait expliqué son comportement par la survenance d'un malaise, n'aurait signalé aucun malaise la nuit des faits.

La société SOCIETE1.) indique que PERSONNE1.) a ainsi violé l'article 6 de son contrat de travail, aux termes duquel le salarié doit vouer toutes ses aptitudes et connaissances ainsi que son activité professionnelle au service de l'employeur, ainsi que l'article L.313-1 du Code du travail, prévoyant qu'il incombe à chaque salarié de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses

actes ou omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

PERSONNE1.) admet s'être allongé sur le canapé dans le *mail room* pendant une demi-heure, mais conteste s'être endormi. Il affirme avoir pris son « *repos veillant* », prévu à l'article 25-3 de la Convention collective et avoir surélevé ses jambes pour soulager son genou douloureux.

Comme en première instance, l'appelant conteste avoir subi un malaise. Il conteste pareillement avoir invoqué un malaise devant son employeur pour expliquer son comportement.

Force est de constater qu'il ne résulte d'aucune pièce, tel un procès-verbal de l'entretien préalable au licenciement, que PERSONNE1.) aurait fait des affirmations au sujet d'un malaise devant son employeur.

Dans leurs attestations testimoniales, les deux témoins dont l'audition est demandée par la partie intimée, ne déclarent pas avoir assisté à l'entretien préalable au licenciement de PERSONNE1.), ni avoir entendu l'appelant déclarer à son employeur qu'il avait fait un malaise.

Leur audition s'avère partant inutile, à cet égard.

Il s'ensuit que la réalité du reproche concernant l'omission du salarié de rapporter un malaise subi au cours de son service laisse d'être établie.

Aux termes de l'article 25-3 de la Convention collective :

*« Le salarié, dont la durée de travail journalière est supérieure à 6 heures, bénéficie d'un temps de repos non-rémunéré, tel que prévu par le Code du travail.*

*Si, pour des raisons d'organisation du service ou de sécurité, il n'est pas possible d'attribuer ce repos non-rémunéré, le salarié bénéficie d'un temps de « repos veillant », qui est rémunéré comme temps de travail, de la même durée que le repos non-rémunéré prévu par le Code du travail. Durant « ce repos veillant » permettant à l'agent de se reposer sans s'absenter de son poste, ni dormir, ni se soustraire aux obligations du service, ni au règlement interne, aucune activité particulière n'est prévue. »*

Il résulte de la main courante concernant la nuit du 9 au 10 novembre 2021 que PERSONNE1.) était de service de 21:56:50 h à 05:41:11 h, soit pendant une durée de plus de six heures.

Il n'est pas soutenu que l'appelant aurait pris un repos non-rémunéré ou qu'il aurait eu la possibilité de prendre un repos non-rémunéré, de sorte que l'appelant était en droit de prendre un « *repos veillant* ».

Il n'est pas établi que l'appelant se soit assoupi sur le canapé au cours de la demi-heure en cause, même si l'écran de son téléphone s'est illuminé à 03.44 heures « *comme le ferait un réveil* ».

La partie intimée soutient que le « *repos veillant* » ne pouvait être pris qu'au poste dit de garde, mais ne verse aucun règlement interne, ni aucune instruction de service en ce sens.

Contrairement aux arguments de la partie intimée, l'obligation des agents de sécurité de ne prendre le « *repos veillant* » qu'au poste de garde ne saurait être déduite d'un extrait du cahier des charges relatif au client SOCIETE3.), dans lequel ledit client demande aux fournisseurs de préciser leurs prix horaires concernant l'ensemble des prestations de base, parmi lesquelles la présence, au sein du Bâtiment ADRESSE3.) de « *2 agents du Lundi au Vendredi, Samedi, Dimanche et jours fériés 24 heures sur 24 (1 agent en poste « Réception » et 1 agent en poste « SOCIETE4.)* » ».

Une telle obligation ne résulte pas non plus de l'attestation testimoniale de l'agent de sécurité PERSONNE5.), qui se lit comme suit :

« *La nuit du 09 au 10 novembre 2021, j'étais de service de nuit de 22h00 à 06h00 avec l'agent PERSONNE1.)*.

*J'ai fait mes 3 rondes la première partie de la nuit, et entre chaque ronde, j'ai fait une pause vaillante au poste de garde comme nous avons l'habitude de le faire, sauf l'agent PERSONNE1.) qui quittait le poste de garde.*

*Cette nuit, après sa ronde technique, qui a finie à 03h09, l'agent PERSONNE1.) a quitté son poste et est sorti du poste de garde en disant qu'il est joignable sur la radio. Je ne l'ai revu qu'à son retour peu de temps avant qu'il ne pointe le début de la ronde étage. »*

L'auteur de l'attestation testimoniale n'évoque, en effet, qu'une « *habitude* » de prendre le « *repos veillant* » au poste de garde et non une consigne concrète de l'employeur à cet égard.

Il n'est donc pas établi qu'en prenant son « *repos veillant* » dans le *mail room* en date du 10 novembre 2021, le salarié se soit soustrait à ses obligations ou ait commis un abandon de poste, ce d'autant moins qu'il résulte des termes-mêmes de l'attestation testimoniale précitée que PERSONNE1.) a informé son binôme qu'il était joignable sur la radio.

Le reproche d'avoir abandonné son binôme au poste de garde, sans information de sa situation, énoncé dans la lettre de motivation du licenciement, n'est, dès lors, pas justifié.

Il ne résulte pas non plus du dossier qu'au moment où PERSONNE1.) se trouvait dans le *mail room*, PERSONNE5.) aurait effectué des rondes, tel que le soutient la partie intimée à la page 7 de ses conclusions du 10 mars 2025, lesquelles sont d'ailleurs en contradiction avec les indications contenues dans la lettre de motivation.

A noter enfin que l'oubli de sa radio dans le *mail room* avant de rejoindre le poste de garde, à le supposer établi, ne saurait constituer une faute de nature à justifier le licenciement de l'appelant, qui avait une ancienneté de presque dix ans au moment des faits.

Il s'ensuit que l'offre de preuve de la partie intimée est à rejeter pour défaut de pertinence et pour être, en partie, d'ores et déjà contredite par les éléments du dossier.

Au vu de ce qui précède, le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'est pas établi, de sorte que le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) est à déclarer abusif, par réformation du jugement entrepris.

#### Quant aux demandes indemnitaires

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel

emploi, le salarié étant obligé de fournir des efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement.

Il résulte du dossier que l'appelant a trouvé un nouvel emploi le 24 octobre 2022.

Il verse plusieurs courriels relatifs à des recherches de travail qu'il a effectuées à compter de la fin du mois de septembre 2022.

Il affirme ne pas avoir pu se mettre à la recherche d'un emploi de remplacement plus tôt, étant donné qu'il avait été gravement affecté sur le plan psychique par son licenciement.

Il verse un certificat médical établi par son psychiatre en date du 8 février 2022, documentant un « *état dépressif plus ou moins sévère* » dans son chef.

A admettre que les souffrances psychiques documentées par le prédit certificat aient été en lien causal avec le licenciement abusif du 17 décembre 2021, l'appelant n'établissant pas avoir été dans l'impossibilité d'entamer ses recherches d'emploi au cours de la période de préavis de quatre mois, laquelle était assortie d'une dispense de travail.

Faute pour le salarié de justifier d'efforts suffisants déployés en temps opportun afin de retrouver rapidement un emploi, la demande en indemnisation du préjudice matériel est à déclarer non fondée.

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

En prenant en considération l'atteinte à la dignité de salarié de PERSONNE1.) et son ancienneté de service de presque dix ans au moment du licenciement, il y a lieu de faire droit à sa demande en indemnisation de son préjudice moral à concurrence du montant réclamé de 5.000 euros, par réformation du jugement entrepris.

En application de l'article 1153, alinéa 3 du Code civil, les intérêts légaux sur ce montant courent à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

#### Quant aux indemnités de procédure

Succombant au litige et devant supporter les frais et dépens des deux instances, la société SOCIETE1.) doit être déboutée de ses demandes en obtention d'indemnités de procédure, tant pour la première instance, que pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est également à rejeter, tant en ce qu'elle concerne la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que l'instance d'appel.

**PAR CES MOTIFS :**

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

reçoit l'appel en la forme,

le dit partiellement fondé,

réformant,

dit abusif le licenciement avec préavis intervenu le 17 décembre 2021 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral à concurrence du montant de 5.000 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.000 euros, avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

déboute la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de ses demandes en obtention d'indemnités de procédure pour la première instance et pour l'instance d'appel,

déboute PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée 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.