

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-neuf octobre deux mille vingt

Numéro CAL-2018-00421 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre ;
Monique HENTGEN, premier conseiller ;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller ;
Brigitte COLLING, greffier.

Entre:

la société anonyme SOCIÉTÉ 1), établie et ayant son siège social à L-(...),
représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Nadine dite Nanou
TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 27 avril 2018,

comparant par Maître Sabrina SALVADOR, avocat à la Cour, demeurant à
Luxembourg,

et:

1. A), demeurant à L-(...),

intimé aux fins du prédit acte TAPELLA,

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

2. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son ministre d'État, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, place Clairefontaine, sinon par son ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Ste Zithe,

intimé aux fins du prédit acte TAPELLA,

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

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 5 mai 2017, A) (ci-après « le salarié ») a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIÉTÉ 1) (ci-après « l'employeur ») ainsi que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après « l'ETAT »), pour entendre condamner l'employeur à lui payer suite au licenciement avec effet immédiat du 10 avril 2017, qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants :

- 23.192,48 euros au titre de l'indemnité compensatoire de préavis
- 5.798,12 euros au titre de l'indemnité de départ
- 139.154,88 euros au titre du préjudice matériel
- 50.000 euros au titre du préjudice moral
- 1.739,44 euros au titre du salaire pour le mois d'avril 2017

soit en tout le montant de 219.884,92 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le salarié a en outre sollicité une indemnité de procédure de 3.000 euros.

A l'audience publique du 5 février 2018, le salarié a diminué sa demande relative au préjudice matériel au montant de 85.463,64 euros et l'employeur a sollicité une indemnité de procédure de 2.000 euros.

L'ETAT a demandé la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui payer le montant de 29.197,83 euros au titre du remboursement des indemnités de chômage payées au salarié.

Par jugement rendu en date du 12 mars 2018, le tribunal a déclaré le licenciement avec effet immédiat du 10 avril 2017 abusif, a dit que le montant de l'indemnité compensatoire de préavis auquel le salarié aurait normalement pu prétendre s'élève à 11.596,24 euros, que ce montant est entièrement résorbé par les allocations de chômage touchées par le salarié pendant la période que

l'indemnité compensatoire de préavis devait normalement couvrir, a dit fondées à concurrence de 2.899,06 euros la demande relative à l'indemnité de départ et à concurrence de 2.000 euros celle relative au préjudice moral, partant a condamné l'employeur à payer au salarié le montant de 4.899,06 euros avec les intérêts légaux à compter du 5 mai 2017 jusqu'à solde, a débouté le salarié de ses demandes relatives au préjudice matériel et au salaire du mois d'avril 2017 et a condamné l'employeur à lui payer une indemnité de procédure de 800 euros.

En outre, le tribunal a déclaré la demande de l'ETAT dirigée contre l'employeur fondée à concurrence de 13.666,51 euros et a condamné l'employeur à lui payer ledit montant avec les intérêts légaux à partir du 5 mai 2018 jusqu'à solde.

Pour statuer ainsi le tribunal a notamment retenu que l'employeur n'était pas autorisé à invoquer des moyens relatifs aux antécédents professionnels du salarié, qui ne figuraient pas dans la lettre de licenciement et que seul le moyen unique tiré de l'absence injustifiée du salarié pendant 6 jours a été énoncé avec la précision requise mais qu'il était « totalement fallacieux et contourné ». Concernant l'indemnisation du salarié, il a retenu qu'il n'y avait pas lieu de prendre en considération l'indemnité compensatoire payée par le Fonds pour l'emploi en application de l'article L.551-2 du Code du travail, celle-ci n'ayant pas la nature d'un salaire.

Par exploit d'huissier du 27 avril 2018, l'employeur a régulièrement relevé appel contre le jugement du 12 mars 2018. Il demande à la Cour, par réformation, de dire que le licenciement avec effet immédiat du 10 avril 2017 est régulier et partant de le décharger de toutes les condamnations prononcées contre lui. Il demande la confirmation du jugement en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour le mois d'avril 2017.

En outre, il demande une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

A titre subsidiaire, et pour autant que de besoin, il formule une offre de preuve pour établir sa version des faits.

L'employeur expose à l'appui de son appel que le salarié a fait preuve depuis le 16 novembre 2016, date de la reprise par lui des activités de la société TLPO, d'une attitude désinvolte et irrespectueuse à son égard. En effet, le salarié, qui était en congé de maladie suivant plusieurs certificats médicaux depuis le 9 septembre 2016 jusqu'au 31 janvier 2017, aurait dû reprendre son travail le 1^{er} février 2017. Or, le 2 février, il aurait envoyé un courriel à son employeur en la personne de B) pour l'informer que « *pour des raisons indépendantes de sa volonté* » son arrêt de travail n'avait pas été reconduit et pour demander qu'il lui fournisse du travail à effectuer chez lui. En outre, il aurait demandé son décompte de congés. B) étant en congé, le salarié aurait reçu un courriel l'informant de cette absence et lui demandant de s'adresser à C), responsable des ressources humaines et responsable administrative de la société. Le salarié n'aurait cependant pas contacté cette personne. En date du 6 février 2017, B) lui aurait indiqué son solde de congés et informé « *qu'il allait revenir vers lui* ». Le salarié l'aurait alors immédiatement informé qu'il prendrait congé du 13 au 27 février

2017 inclus. Alors que le salarié aurait dû reprendre le travail le 28 février 2017, il lui aurait fait parvenir sans le prévenir au préalable en date du 2 mars 2017 un certificat médical couvrant la période du 1^{er} au 31 mars 2017. Bien qu'il ait été déclaré apte par la Caisse Nationale de Santé à reprendre le travail le lundi 3 avril 2017, il ne se serait plus manifesté, sauf pour demander par mail en date du 5 avril 2017, qu'on lui envoie sa fiche de salaire relative au mois de mars 2017. Il n'aurait pas non plus versé de nouveau certificat médical. Eu égard à l'attitude désintéressée du salarié et à son absence injustifiée du 3 au 10 avril 2017, l'employeur aurait décidé de le licencier. L'attitude désinvolte du salarié résulterait encore du fait qu'il aurait simplement déposé la voiture mise à sa disposition sur le parking de l'entreprise. Enfin, il se serait rendu compte récemment que le salarié aurait exercé en parallèle pendant son engagement une activité professionnelle en tant que « *Senior Relationship Manager* » de la Société Financière de (...).

L'employeur fait valoir que même si les antécédents professionnels n'ont pas été reprochés au salarié dans la lettre de licenciement en tant que tels, il conviendrait, contrairement à ce qu'ont retenu les juges de première instance, d'en tenir compte dans l'appréciation de la faute tirée de l'absence non excusée pendant 6 jours.

Le salarié demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement avec effet immédiat du 10 avril 2017 abusif. En outre, il relève appel incident et demande, par réformation, à la Cour de tenir compte dans l'évaluation des montants indemnitaires de l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi et de condamner l'employeur à lui payer les montants de 50.000 euros au titre du dommage moral, 23.192,48 euros au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, 1.739,44 euros au titre du salaire du mois d'avril 2017, 5.798,12 euros au titre de l'indemnité de départ et 4.060,26 euros au titre du préjudice matériel (après imputation de l'indemnité compensatoire de préavis et du salaire du mois d'avril).

A titre subsidiaire, il demande à la Cour de dire que les dispositions de l'article L.124-7 (3) du Code du travail, en ce qu'elles établissent une différence entre les salariés valides et ceux qui présentent une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à leur dernier poste de travail, par suite de maladie ou d'infirmité, et bénéficient par conséquent d'une mesure de reclassement interne, sont contraires à l'article 10bis de la Constitution.

A titre encore plus subsidiaire, il lui demande de saisir la Cour constitutionnelle de la question telle que reprise dans le dispositif de ses conclusions.

En outre, il demande une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Concernant l'appel principal, le salarié se réfère à la motivation du jugement entrepris et fait valoir que l'employeur ne saurait actuellement invoquer des faits dont il n'avait pas fait état dans la lettre de motivation.

En outre, il fait valoir qu'il travaillait sous forme de télétravail et que l'employeur ne saurait partant lui reprocher une absence injustifiée à son poste de travail.

Concernant son appel incident, il fait plaider que ce serait à tort que la juridiction de première instance n'a pas tenu compte dans l'évaluation des montants que lui redevrait l'employeur, de l'indemnité compensatoire versée par l'ETAT, celle-ci faisant selon lui partie intégrante du salaire.

L'ETAT relève appel incident et demande que l'employeur soit condamné à lui payer le montant de 29.197,83 euros avec les intérêts légaux tels que de droit, ce montant correspondant aux indemnités de chômage versées au salarié du mois d'avril 2017 au mois d'octobre 2017 inclus. A titre subsidiaire, il sollicite la confirmation du jugement entrepris.

Appréciation de la Cour

Quant à la détermination des griefs invoqués à l'encontre du salarié

Il convient de préciser au préalable que le salarié a été engagé par la société anonyme SOCIÉTÉ 2) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 25 février 2008 en tant que cadre administratif.

Par avenant audit contrat de travail signé en date du 30 mars 2011, il a été convenu, suite à une mesure de reclassement interne, de diminuer la durée de travail à 20 heures par semaine et de fixer le lieu de travail à domicile dans le cadre d'un télétravail.

Le contrat de travail a été résilié avec effet immédiat par courrier recommandé du 10 avril 2017.

Selon l'article L.124-10 (3) du Code du travail, la lettre de licenciement doit énoncer 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.

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens que la juridiction de première instance a retenu que l'employeur n'est pas autorisé à invoquer des motifs nouveaux par rapport à ceux indiqués dans la lettre de licenciement.

Dans ladite lettre, l'employeur énonce la situation du salarié qui était en congé de maladie suivant plusieurs certificats médicaux depuis le 21 novembre 2016 jusqu'au 31 janvier 2017. Ensuite, il relate que le salarié aurait en date du 10 février 2017 pris contact avec C) pour demander le nombre de jours de congé auxquels il avait encore droit et l'informer qu'à partir du mois de mars, il serait à nouveau en incapacité de travail. C) lui ayant écrit dans un courriel du même jour qu'il avait encore droit à 11 jours de congé, il aurait déclaré prendre congé du 13 au 27 février 2017. Du 1^{er} au 31 mars 2017, il aurait été en congé de maladie. Depuis le lundi 3 avril 2017, il ne se serait plus présenté à son poste de travail sans fournir aucune justification quant à une telle absence. Cette absence de 6 jours ouvrables serait totalement injustifiée, puisque le médecin conseil du contrôle médical l'aurait déclaré capable de reprendre le travail à partir du 1^{er} avril

2017. L'employeur reproche encore au salarié de ne pas avoir « repris l'exercice de ses fonctions » et de « l'avoir laissé sans nouvelle par rapport à la reprise de travail » et précise que « son attitude et son manque de prévoyance » envers son employeur sont totalement inadmissibles alors que « sa présence au travail et l'exécution de la prestation de travail conformément au contrat de travail conclu le 25 février 2008 et modifié par un avenant conclu le 30 mars 2011, constituent une obligation de résultat dans son chef ». Il ajoute que cette absence injustifiée de 6 jours ouvrables aurait gravement perturbé le fonctionnement et l'organisation de l'entreprise, et que ce comportement rendrait impossible le maintien des relations de travail alors qu'il ne pourrait plus compter sur sa collaboration pour garantir le fonctionnement normal de la société.

Il suit de ce qui précède que, contrairement à ce qu'ont retenu les juges de première instance, l'employeur a également reproché au salarié de ne pas avoir repris l'exercice de ses fonctions et de ne pas avoir exécuté son travail conformément à son contrat de travail et à l'avenant du 30 mars 2011, c'est-à-dire dans le cadre du télétravail.

Il n'y a cependant pas lieu de tenir compte des autres reproches dont l'employeur n'a fait état que plus tard dans ses conclusions, et notamment du fait que le salarié n'aurait jamais contacté son nouvel employeur afin de discuter de leur collaboration future, qu'il n'aurait pas repris son travail en date du 1 février 2017 et qu'il se serait trouvé en absence injustifiée jusqu'au 13 février 2017, qu'il aurait informé son employeur le 2 février 2017 que son congé de maladie n'avait pas été prolongé « pour des raisons indépendantes de sa volonté », et que malgré la réponse automatique du 2 février 2017 l'informant de l'absence de destinataire de son mail, il n'aurait pas pris la peine de contacter C) pour s'enquérir du travail à effectuer chez lui. De même, il n'y a pas lieu de tenir compte du reproche tiré de son activité professionnelle principale de « Senior Relationship Manager » de la Société Financière de (...), ni de la simple dépose sur le parking de l'entreprise du véhicule mis à sa disposition, ces faits ayant été découverts après le licenciement.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs

Il résulte des pièces versées au dossier que du 9 septembre 2016 au 31 janvier 2017 et du 1^{er} au 31 mars 2017, le salarié a été en incapacité pour cause de maladie suivant 7 certificats médicaux (d'une durée de 2 semaines ou un mois).

Par courriel du 2 février 2017, le salarié a informé son employeur que son arrêt de travail n'avait pas été reconduit et il lui a demandé de lui fournir du travail, qu'il pourrait effectuer à la maison, ainsi que son décompte-congés.

L'employeur lui a répondu par courriel du 6 février 2017 « Nous allons revenir vers toi asap avec D) et C) » et lui a fait part de son solde de congés jusqu'à fin janvier (9 jours).

Le 8 février 2017, l'employeur lui a envoyé par courriel son bulletin de salaire.

Le 10 février 2017, l'employeur a informé le salarié que son solde de congés fin février était de 11 jours et lui a transmis en pièce jointe un formulaire de demande de congé.

Le même jour, le salarié a informé l'employeur qu'il serait en congé du 13 au 27 février 2017 inclus.

Du 1^{er} au 31 mars 2017, le salarié était en arrêt de maladie.

Par courrier du 27 mars 2017, l'employeur a été informé par la Caisse Nationale de Santé que le salarié avait été considéré comme capable de reprendre le travail à partir du 1^{er} avril 2017 par le médecin-conseil du Contrôle médical de sécurité sociale.

Par courrier du 5 avril 2017, le salarié a demandé à l'employeur de lui envoyer sa fiche de salaire du mois de mars 2017.

Le certificat médical couvrant la période du 1^{er} au 31 mars 2017 n'a pas été prolongé.

Il suit de ce qui précède qu'il incombait au salarié de reprendre le travail le lundi 3 avril 2017.

Au vu de l'avenant du 30 mars 2011 qui précise que « *la durée de travail sera à temps partiel avec un minimum de 20 heures par semaine, réparties sur 5 jours ouvrables* », que « *les heures de travail quotidiennes seront adaptables* » et que « *le lieu de travail sera à domicile (télétravail)* », l'employeur ne peut reprocher au salarié ni « *de ne plus s'être présenté à son poste de travail* », ni une « *absence de 6 jours ouvrables injustifiée* », ni soutenir que sa « *présence au travail* » constitue une « *obligation de résultat* » dans son chef.

Pour autant qu'il lui reproche de ne pas avoir repris « *l'exercice de ses fonctions* » et de l'avoir « *laissé sans nouvelles par rapport à la reprise du travail* » alors que « *l'exécution de la prestation de travail conformément au contrat de travail conclu le 25 février 2008 et modifié par avenant conclu le 30 mars 2011 constitue une obligation de résultat* », il y a lieu de dire que s'il incombait au salarié, au plus tard le 3 avril 2017, de se manifester auprès de l'employeur, par courriel ou par téléphone ou même en personne, afin de s'enquérir du travail à faire chez lui, rien n'empêchait l'employeur, qui n'avait plus reçu de certificat médical après le 31 mars 2017 et qui avait été informé par courrier de la Caisse Nationale de Santé du 27 mars 2017 que le salarié était apte à reprendre le travail à partir du 1^{er} avril 2017, de lui fournir du travail à effectuer à la maison. Or, tel ne fut pas le cas. Force est d'ailleurs de constater que suite à la demande du salarié en date du 2 février 2017, l'employeur ne lui avait pas non plus transmis de travail à faire, bien que le salarié ait été à sa disposition jusqu'au 12 février 2017.

La Cour retient partant que l'attitude passive du salarié qui ne s'est pas manifesté auprès de l'employeur à la fin de son congé de maladie, n'est pas de nature, eu égard aux circonstances et au désintéret manifeste de l'employeur, à constituer une faute grave dans son chef de nature à rendre immédiatement et

irrémédiablement impossible la continuation des relations de travail et à justifier un licenciement avec effet immédiat.

L'offre de preuve présentée par l'employeur est à rejeter pour défaut de pertinence, alors que les faits offerts en preuve sont soit d'ores et déjà établis, soit ne figurent pas dans la lettre de licenciement et ne sont dès lors pas à prendre en considération.

Le jugement entrepris est partant à confirmer, quoiqu'en partie pour d'autres motifs, en ce qu'il a déclaré le licenciement avec effet immédiat du 10 avril 2017 abusif.

Quant aux indemnités réclamées par le salarié

Le salarié considère que l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi au salarié bénéficiaire d'une mesure de reclassement interne est assimilable à un salaire au sens de l'article L.124-7(3) du Code du travail et doit partant être prise en considération dans la détermination de son indemnisation. A défaut, l'égalité serait rompue entre les salariés qui bénéficient d'une mesure de reclassement interne et ayant une capacité de travail réduite pour cause de maladie et les autres salariés.

La Cour précise que l'article L.124-7(3) invoqué par le salarié ne concerne que l'indemnité de départ.

- Indemnité de départ

Aux termes de l'article L.124-7, paragraphe 3 : « *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.*

Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes autres indemnités pour frais accessoires exposés ».

La Cour relève que l'article précité ne précise pas que l'indemnité compensatoire du reclassé professionnel est à prendre en considération dans la base de calcul de l'indemnité de départ.

L'article L. 551-2, paragraphe 3, du Code du travail prévoit le paiement au salarié reclassé d'une indemnité destinée à compenser la différence entre l'ancien salaire et la rémunération touchée depuis le reclassement. Cette indemnité est due dès que le reclassement interne comporte une diminution de salaire. Elle est réglée par le Fonds pour l'emploi, l'employeur n'étant tenu que de payer la rémunération du travail presté après le reclassement interne.

Dès lors, l'indemnité compensatoire versée au salarié reclassé, qui n'est pas due par l'employeur, ne constitue pas un salaire ou une prime ou un supplément courant au sens de l'article L. 124-7, paragraphe 3.

Au vu de cette disposition, l'employeur n'est pas tenu de régler une indemnité de départ intégrant dans la base de calcul l'indemnité compensatoire payée au reclassé interne dans la période qui précède le licenciement.

La loi ne lui impose pas la charge de payer une indemnité de départ correspondant au niveau de l'ancien salaire, en intégrant l'indemnité compensatoire dans la base de calcul.

Cependant, l'indemnité de départ constitue une rémunération forfaitaire que l'employeur est tenu de régler au salarié licencié avec préavis, compte tenu de son ancienneté.

La finalité de l'indemnité compensatoire est le maintien du niveau de rémunération de la personne affectée d'une incapacité de travail partielle, qui l'empêche d'exécuter son ancien travail, ce salarié étant maintenu dans l'entreprise par la décision de reclassement interne mais subissant une diminution de rémunération du fait du reclassement.

L'indemnité compensatoire étant due par le Fonds pour l'emploi au cas où le reclassement interne entraîne une diminution de rémunération, l'article L.551-2, paragraphe 3 du Code du travail est à lire en ce sens que l'indemnité compensatoire est aussi due en complément de l'indemnité de départ calculée sur base du salaire diminué.

L'analyse des articles L.124-7, paragraphe 3 du Code du travail, et L.551-2 paragraphe 3 du Code du travail ne permet pas de conclure à un traitement inégal du salarié reclassé et du salarié sans handicap par le paiement d'un montant moins important en cas de licenciement avec préavis, et les réflexions esquissées par le mandataire du salarié sur la conformité à l'article 10 bis de la Constitution ne sont pas fondées (CA 21/17 du 16 février 2017, n°42606 du rôle).

Il n'y a dès lors pas lieu de saisir la Cour constitutionnelle, tel que requis à titre subsidiaire par le salarié.

Pour être complet, il y a encore lieu de dire que l'argument du salarié tiré du fait que l'employeur peut dans certaines conditions bénéficier d'une participation au salaire en application de l'article L.551-7 n'est pas pertinent, cette participation étant versée à l'employeur par le Fonds pour l'emploi en compensation de la perte de rendement du travailleur due à la diminution de sa capacité de travail.

Au vu des développements qui précèdent, l'appel du salarié tendant à un complément d'indemnité de départ de la part de l'employeur n'est pas justifié.

- Indemnité compensatoire de préavis

Selon l'article L.124-6 du Code du travail, la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée de préavis. Cette indemnité ne se confond pas avec la réparation visée à l'article L.124-10.

Eu égard à l'ancienneté du salarié (9 ans), c'est à bon droit que la juridiction de première instance a retenu qu'en application des articles L.124-3(2) et L.124-6 du Code du travail ce dernier peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis équivalant à quatre mois de salaire.

L'article L.521-2(3) du Code du travail ne précisant pas que l'indemnité compensatoire doit être prise en compte dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité compensatoire versée par le Fonds pour l'emploi au salarié reclassé en interne n'étant pas assimilable à un salaire, c'est encore à bon droit qu'elle a retenu que cette indemnité compensatoire n'est pas à prendre en considération dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, l'employeur n'ayant à verser au salarié que les salaires qui lui sont dus pendant la période de préavis et ceux-ci étant compensés par les indemnités de chômage perçues pendant la période correspondant au préavis.

Concernant une éventuelle inégalité entre le salarié reclassé et le salarié sans handicap, la Cour renvoie à ses développements faits dans le cadre de l'indemnité de départ.

Il suit de ce qui précède que le jugement entrepris est à confirmer.

- Préjudice matériel

Tel que l'ont à bon droit retenu les juges de première instance, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés et les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement.

Pas plus qu'en première instance, le salarié n'établit avoir entrepris des démarches sérieuses en vue de la recherche d'un nouvel emploi avant le mois de décembre 2017, soit huit mois après le licenciement, la simple inscription en tant que demandeur d'emploi n'étant à cet égard pas suffisante. Les affirmations tendant à dire qu'il aurait appelé tous ses contacts professionnels, mais que personne n'aurait souhaité l'engager eu égard à son état de santé, ne sont corroborées par aucun élément du dossier et restent à l'état de pures allégations. Le salarié ne saurait par ailleurs justifier son inaction en se référant au conseil que lui aurait donné une de ses connaissances « *de ne pas agir dans la précipitation dans la recherche d'un nouvel emploi,.... que l'employeur*

s'apercevrait de son erreur et reviendrait sur sa décision » (pièce 35 de la farde l de pièces de Maître HORNUNG), ce d'autant moins qu'il a déposé sa requête contre l'employeur en date du 5 mai 2017 et qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier qu'il aurait contacté l'employeur pour le faire revenir sur sa décision.

A défaut d'avoir fait les efforts nécessaires pour retrouver rapidement un travail et diminuer son préjudice, il y a lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande.

- Préjudice moral

Contrairement aux juges de première instance, la Cour retient eu égard aux circonstances du licenciement et à l'attitude passive du salarié après le licenciement, qu'un préjudice moral dans le chef du salarié laisse d'être établi.

Il y a partant lieu, par réformation, de le débouter de sa demande afférente et de décharger l'employeur de la condamnation prononcée contre lui en première instance de chef.

Quant aux arriérés de salaires

Le contrat de travail ayant été résilié en date du 10 avril 2017 et l'employeur n'ayant pas justifié avoir fourni du travail au salarié que ce dernier n'aurait pas effectué, il y a lieu de réformer le jugement entrepris et de déclarer la demande fondée à concurrence de $\{(2.899,06 :30) \times 10\}$ 966,35 euros.

Quant aux indemnités de procédure

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de confirmer le tribunal en ce qu'il a alloué au salarié une indemnité de procédure de 800 euros et débouté l'employeur de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Les parties n'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge l'intégralité des frais exposés en instance d'appel, il y a lieu de les débouter de leurs demandes afférentes.

La demande de l'ETAT

En l'absence de tout préjudice matériel alloué au salarié et en l'absence de toute autre contestation par les parties, il y a lieu de faire droit à la demande présentée à titre subsidiaire et de confirmer le jugement entrepris.

Par ces motifs

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, en application de l'article 2 de la loi du 20 juin 2020 portant prorogation de mesures concernant la tenue d'audiences publiques pendant l'état de crise devant les juridictions dans les affaires soumises à la procédure écrite,

reçoit les appels principal et incidents en la forme,

dit l'appel principal partiellement fondé,

dit l'appel incident de A) partiellement fondé,

dit l'appel incident de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG non fondé,

partant,

dit qu'il n'y a pas lieu de saisir la Cour constitutionnelle, tel que requis à titre subsidiaire par A),

réformant,

déboute A) de sa demande en indemnisation du préjudice moral,

partant, décharge la société anonyme SOCIÉTÉ 1) de la condamnation afférente,

dit la demande de A) en paiement d'arriérés de salaire pour le mois d'avril 2017 fondée à concurrence de 966,35 euros,

partant condamne la société anonyme SOCIÉTÉ 1) à payer à A) le montant de 966,35 euros avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, 5 mai 2017, jusqu'à solde,

pour le surplus, confirme le jugement entrepris,

déboute les parties de leurs demandes en indemnités de procédure pour l'instance d'appel,

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose aux parties par moitié, avec distraction au profit de Maîtres Sabrina SALVADOR, Catherine HORNUNG et Lynn FRANK sur leurs affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier Brigitte COLLING.