

Audience publique du seize juin deux mille vingt-deux

Numéro CAL-2020-00927 du rôle.

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre;
Marianne EICHER, premier conseiller;
Yola SCHMIT, premier conseiller ;
André WEBER, greffier.

E n t r e :

Maître Lionel GUETH-WOLF, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, pris en sa qualité de curateur de **la société anonyme A.** établie et ayant son siège social à L- (...), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...), actuellement en état de faillite suivant jugement rendu le (...) par le tribunal d'arrondissement de Luxembourg,

partie appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg en date du 22 juin 2020,

comparant par Maître Lionel GUETH-WOLF avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t :

B., demeurant à F- (...),

intimé aux fins du susdit exploit LISÉ du 22 juin 2020,

comparant par la société à responsabilité limitée JURISLUX, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2320 Luxembourg, 94A, boulevard de la Pétrusse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg

sous le numéro B 249621, représentée par son gérant actuellement en fonction, Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

LA COUR D'APPEL :

Suivant contrat de travail à durée indéterminée signé le 6 février 2016, B. a été engagé par la société anonyme A. (ci-après la société A.) en qualité de « *chargé d'affaires et technologue en soudage* » à partir du 20 mars 2017.

Il a démissionné avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de son employeur par courrier recommandé du 18 janvier 2019.

Par requête du 26 août 2019, B. a fait convoquer la société A. devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre condamner à lui payer 8.347,83 euros à titre d'arriérés de salaires, 68,62 euros à titre de remboursement de frais de fourniture, 3.190,75 euros à titre d'indemnité compensatoire de congés non pris, 20.000 euros à titre de préjudice moral, 15.000 euros à titre de préjudice matériel, 6.000 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis et 2.500 euros à titre de dommages-intérêts en raison de la non-délivrance de fiches de salaire et défaut de règlement des salaires aux échéances convenues, ces montants avec les intérêts légaux à compter du 4 juillet 2018, date de la mise en demeure, sinon à compter de l'introduction de la demande en justice jusqu'à solde.

B. a demandé à voir condamner son ancien employeur à lui délivrer, sous peine d'astreinte, le formulaire U1 dûment complété.

Il a sollicité en outre 3.500 euros à titre de remboursement des frais et honoraires exposés pour la défense de ses intérêts en justice, l'exécution provisoire du jugement à intervenir et une indemnité de procédure de 2.500 euros.

En cours de procédure, l'employeur a conclu à titre principal à voir ordonner la surséance à statuer en attendant l'issue de la procédure pénale engagée contre elle en France. A titre subsidiaire, il a contesté les demandes adverses et a demandé reconventionnellement la restitution d'un ordinateur portable et d'une imprimante et formule une offre de preuve par témoins afin d'établir la remise au salarié desdits objets ainsi que le défaut de restitution de ces mêmes objets.

Par jugement du 5 mars 2020, le tribunal du travail a rejeté le moyen de l'employeur basé sur la surséance à statuer et a retenu que la relation de travail entre parties a pris fin par la démission du salarié avec effet

immédiat pour faute grave dans le chef de l'employeur en date du 18 janvier 2019. Le tribunal a dit fondée les demandes de B. en paiement d'arriérés de salaire à concurrence du montant de 6.000 euros bruts, d'une indemnité pour jours de congés non pris de 3.190,75 euros, et d'une indemnité compensatoire de préavis de 6.000 euros. Il a condamné l'employeur à payer au salarié 1.000 euros à titre de préjudice moral et a rejeté les demandes de B. en indemnisation du préjudice matériel en relation avec la démission pour faute grave dans le chef de l'employeur, en paiement de dommages et intérêts pour non-délivrance des fiches de salaires et pour non-règlement des salaires à leur échéance et à titre de remboursement de frais et fournitures.

Il a condamné la société A. à payer à B. la somme globale de 16.190,75 euros (6.000 + 3.190,75 + 6.000 + 1.000 =), avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde. Il a encore condamné l'employeur à remettre à B. le formulaire U1 dûment rectifié, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard, limitée à un montant total de 1.000 euros et à lui payer une indemnité de procédure de 300 euros et l'a condamné aux frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 22 juin 2020, la société A. a relevé appel du jugement du 11 mars 2020 lui notifié le 11 mars 2020.

A titre principal, elle demande à la Cour, par réformation, de faire droit à sa demande tendant à voir surseoir à statuer en attendant le résultat de l'instruction judiciaire menée en France à son encontre pour l'infraction de travail dissimulé.

A titre subsidiaire, elle demande à voir poser quatre questions préjudicielles à la Cour de Justice de l'Union Européenne (ci-après « la CJUE »).

Elle demande à la Cour, par réformation, de retenir que la date de démission de B. est à fixer au 13 juin 2018, sinon au 22 décembre 2018.

Elle conclut par réformation à voir déclarer fondée sa demande reconventionnelle en condamnation de l'intimé à lui restituer l'ordinateur portable ainsi que l'imprimante mis à sa disposition dans le cadre de l'exécution de son travail dans un délai de 15 jours à compter du prononcé de la décision à intervenir, sous peine d'une astreinte de 100 euros par jour de retard et par objet.

Elle demande à voir déclarer non fondée la demande de l'intimé au titre des arriérés de salaire réclamés pour les mois de juillet et août 2018 et à se voir décharger de la condamnation intervenue à son égard à ce titre.

Contestant la réalité des reproches invoqués à son encontre, elle soutient ne pas avoir commis de faute grave justifiant la démission du salarié avec effet immédiat et fait valoir qu'elle se serait exonérée par le fait d'une cause étrangère, sinon de la force majeure. Elle conclut partant à titre principal à se voir décharger de toute condamnation en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de dommages-intérêts de ce chef, sinon à titre subsidiaire à voir réduire la demande de l'intimé au titre du préjudice moral à de plus justes proportions.

Elle conclut au rejet des demandes de B. tendant à se voir allouer une indemnité compensatoire pour congés non pris et à se voir communiquer le formulaire U1 rectifié.

Elle réclame, par réformation, à se voir décharger de la condamnation à payer à l'intimé une indemnité de procédure pour la première instance et à se voir allouer une indemnité de procédure de 2.000 euros pour cette première instance, ainsi qu'un montant identique pour l'instance d'appel.

Par jugement du 26 octobre 2020 rendu par le tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, la société A. a été déclarée en état de faillite et Maître Lionel GUETH-WOLF a été désigné curateur de ladite faillite.

B. estime que la demande en surséance serait purement dilatoire, étant donné que la procédure au Luxembourg tendrait uniquement à voir statuer sur un défaut de versement des salaires ayant entraîné sa démission, tandis que la procédure pénale engagée en France serait relative à l'infraction de travail dissimulé, de sorte qu'aucun lien étroit n'existerait entre ces deux procédures. Il fait encore valoir qu'une surséance à statuer serait contraire à ses droits à voir toiser le litige endéans un délai raisonnable tel que découlant de l'article 6 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme. Le juge civil ne serait en tout état de cause pas tenu de surseoir à statuer du fait d'une procédure pénale se tenant à l'étranger et invoque à cet effet un arrêt de la Cour de cassation du 21 avril 2016 (n°40/16).

Il conclut à la confirmation du jugement entrepris quant à la date et quant aux effets de sa démission et soutient que l'appelante ne saurait faire valoir une quelconque cause d'exonération, de tels cas d'exonération ne seraient pas prévus par le Code du travail, surtout que l'imprévisibilité d'une saisie des avoirs bancaires de l'employeur ne serait pas imprévisible, dès lors qu'une procédure pénale était en cours.

Il forme appel incident et demande à la Cour, par réformation, à se voir allouer à titre d'indemnisation du préjudice matériel en relation avec la démission pour faute grave dans le chef de l'employeur principalement le montant de 5.830,58 euros, sinon subsidiairement de 3.381,71 euros, sinon encore plus subsidiairement de 1.421,03 euros et à titre de préjudice moral,

principalement, le montant de 20.000 euros, sinon, subsidiairement, de confirmer le jugement entrepris sur ce point. Il sollicite encore, par réformation, une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et à se voir accorder une indemnité de procédure de 5.000 euros pour l'instance d'appel et sollicite pour le surplus la confirmation du jugement entrepris.

Le curateur se rallie aux développements de l'appelante contenus dans son acte d'appel et confirme que les comptes de la société ont été bloqués dans le cadre d'une saisie-arrêt pratiquée par les autorités judiciaires françaises et que les montants sont encore toujours bloqués par lesdites autorités. Il fait partant valoir qu'il aurait été impossible à la société de payer les salaires réclamés et qu'aucune faute ne saurait être reprochée à cette dernière.

Discussion :

L'appel interjeté le 22 juin 2020 par la société A. à l'encontre du jugement rendu le 5 mars 2020, lui notifié le 11 mars 2020 est recevable en application de l'article 1^{er} (1) du règlement grand-ducal du 25 mars 2020 portant suspension des délais en matière juridictionnelle et adaptation temporaire de certaines autres modalités procédurales, tel que modifié par le règlement grand-ducal du 1^{er} avril 2020, pendant l'état de crise s'étant étendu jusqu'au 24 juin 2020.

Quant à la demande en surséance :

A titre principal, la société A. critique la juridiction de première instance d'avoir rejeté sa demande en surséance tant que l'action publique engagée en France à son encontre est en cours. Elle conclut à l'inapplicabilité au cas d'espèce de la jurisprudence de la Cour de cassation luxembourgeoise (arrêt du 21 avril 2016, n°40/16), étant donné qu'elle a été motivée par le fait que « *la règle « le criminel tient le civil en l'état », consacrée par le texte visé (article 3 alinéa 2 du Code pénal) ne s'applique dans les relations internationales qu'en vertu d'un traité, non invoqué en l'espèce* ». L'appelante invoque l'article 82 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et l'article 8 de la décision-cadre 2008/909/JAI du 27 novembre 2008 du Conseil de l'Union européenne, ainsi que la loi du 12 avril 2015 qui découle de la décision-cadre 2008/909/JAI du 27 novembre 2008 du Conseil de l'Union européenne, et encore l'article 54 de la Convention d'application des Accords de Schengen du 14 juin 1985 pour soutenir que l'interprétation donnée à l'article 3 alinéa 2 du Code pénal par le tribunal du travail serait discriminatoire au regard des prédicts textes internationaux et nationaux.

L'intimé conclut au rejet de la demande principale de l'appelante en se référant au principe retenu par la Cour de cassation luxembourgeoise dans

son arrêt du 21 avril 2016, à savoir que « *le principe (le criminel tient le civil en l'état) suppose en outre que cette action publique soit en cours devant les juridictions luxembourgeoises, de sorte que le juge civil n'est pas tenu de surseoir à statuer au vu du dépôt d'une plainte déposée à l'étranger* ».

La Cour constate que les textes internationaux invoqués, de même que le texte national pris en application de la décision-cadre 2008/909/JAI du 27 novembre 2008 du Conseil de l'Union européenne, consacrent le principe de la reconnaissance mutuelle des décisions pénales et des condamnations pénales prononcées dans un Etat membre de l'Union européenne, assimilant ainsi aux jugements nationaux des jugements répressifs rendus dans l'Union européenne.

L'appelante restant en l'espèce en défaut d'invoquer une décision définitive rendue en France concernant l'action publique engagée à son encontre, c'est à bon droit que le tribunal du travail n'a pas fait droit à la demande en surséance à statuer, au vu de l'arrêt rendu par la Cour de cassation du 21 avril 2016. Il s'y ajoute qu'aucune pièce relative à une éventuelle procédure pénale pendante en France n'a été versée.

En cas de refus de la Cour à faire droit à sa demande en surséance, la société A. conclut à voir poser à la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) quatre questions préjudicielles en vue de l'interprétation des textes précités, libellées comme suit :

« 1) *L'article 54 de la Convention d'application des Accords de Schengen du 14 juin 1985 en ce qu'il affirme le principe non bis in idem, doit-il être interprété de manière à ce qu'il implique implicitement mais nécessairement que la règle selon laquelle « le criminel tient le civil en état » s'applique également si l'action publique qui s'exerce en parallèle se déroule en dehors du Grand-Duché de Luxembourg ? »*

2) *L'article 82 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, en ce qu'il affirme le principe de reconnaissance mutuelle des décisions pénales, doit-il être interprété de manière à ce qu'il implique implicitement mais nécessairement que la règle selon laquelle « le criminel tient le civil en état » s'applique également si l'action publique qui s'exerce en parallèle se déroule en dehors du Grand-Duché de Luxembourg ? »*

3) *L'article 8 de la décision-cadre 2008/909/JAI concernant l'application du principe de reconnaissance mutuelle aux jugements en matière pénale prononçant des peines ou des mesures privatives de liberté aux fins de leur exécution dans l'Union européenne, en ce qu'il affirme le principe de reconnaissance mutuelle des décisions pénales, doit-il être interprété de manière à ce qu'il implique implicitement mais nécessairement que la règle selon laquelle « le criminel tient le civil en état » s'applique également si l'action publique qui s'exerce en parallèle se déroule en dehors du Grand-Duché de Luxembourg ? »*

4) *L'article 3 de la décision-cadre 2008/675/JAI relative à la prise en compte des décisions de condamnation entre les Etats membres de l'Union européenne à l'occasion d'une nouvelle procédure pénale, en ce qu'il prévoit le principe d'assimilation aux jugements nationaux des jugements répressifs rendus dans l'Union européenne doit-il être interprété de manière à ce qu'il implique implicitement mais nécessairement que la règle selon laquelle « le criminel tient le civil en état » s'applique également si l'action publique qui s'exerce en parallèle se déroule en dehors du Grand-Duché de Luxembourg ? »*

L'article 19, paragraphe 3, point b du Traité sur l'Union européenne, ainsi que l'article 267 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne prévoient la compétence de la CJUE pour se prononcer à titre préjudiciel sur l'interprétation des traités et sur la validité et l'interprétation du droit dérivé de l'Union européenne lorsqu'une décision sur un tel point est nécessaire pour qu'une juridiction nationale puisse trancher un litige qui lui est soumis. La possibilité de soumettre une question préjudicielle à la CJUE est limitée aux questions qui mettent en cause l'interprétation des traités ou la validité et l'interprétation de l'intégralité du droit dérivé de l'Union européenne. Le juge national dispose d'une certaine latitude pour poser une question préjudicielle à la CJUE. Il peut être d'avis que le litige qui lui est soumis ne comporte aucune incidence en termes de droit communautaire et que la question d'un renvoi préjudiciel ne se pose pas. Pour autant que le droit européen a une incidence sur le litige, le renvoi préjudiciel est facultatif pour les juridictions nationales dont les décisions peuvent faire l'objet d'un recours interne, tel le cas en l'espèce (Th Hoscheit, Le droit judiciaire privé, n° 883 et 884).

Le litige soumis à la Cour pouvant, en l'espèce, être toisé sans qu'il y ait lieu de recourir à l'interprétation par la CJUE des dispositions européennes invoquées par l'appelante, lesquelles supposent l'existence d'un jugement intervenu à l'étranger en matière pénale, qui fait défaut en l'espèce, la demande tendant au renvoi préjudiciel encourt un rejet.

Quant aux arriérés de salaire :

B. avait réclamé à ce titre la somme de 6.000 euros (2 x 3.000) pour les mois de juillet et août 2018 et la somme de 2.347,83 euros pour le mois de janvier 2019.

Le tribunal du travail a alloué à B. la somme de 6.000 euros (2 x 3.000) à titre d'arriérés de salaire pour les mois de juillet et d'août 2018, au vu des pièces du dossier et en l'absence de contestations. Il a déclaré non fondée la demande au titre d'arriérés de salaire pour le mois de janvier 2019 pour défaut de prestation de travail, l'intimé ayant été déclaré apte à reprendre son travail à partir du 22 décembre 2018, ce qu'il n'a pas fait et il n'a démissionné qu'en date du 18 janvier 2019.

La société A. demande à se voir décharger de toute condamnation à ce titre, soutenant s'être rapportée à prudence de justice lors des plaidoiries de première instance et donc avoir contesté la demande, contrairement à ce qui a été retenu par le tribunal du travail.

L'intimé ne critique pas le tribunal du travail d'avoir rejeté sa demande en paiement des arriérés de salaire pour le mois de janvier 2019 et conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris sur ce point.

Le salaire est la contrepartie de la prestation de travail.

Malgré le fait que B. se trouvait en incapacité de travail dûment justifiée depuis le 13 juin 2018, l'employeur a attesté à B. sur base de fiches de salaire pour les mois de juillet et d'août 2018 que le salarié avait droit pour le mois de juillet 2018 à un salaire brut de 3.000 euros et pour le mois d'août 2018 à un salaire brut de 3.075 euros. L'employeur reste en défaut de justifier d'avoir réglé au salarié lesdits montants au titre des salaires des mois de juillet et d'août 2018. C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a déclaré fondée la demande de B. au titre de solde d'arriérés de salaire pour ces deux mois à hauteur de 6.000 euros bruts, tel que réclamé par le salarié.

Quant à la démission du salarié :

Par courrier recommandé du 18 janvier 2019, B. a manifesté à l'employeur son intention à vouloir démissionner avec effet au 20 janvier 2019 « *suite aux événements du mois de juin 2018* ».

Le tribunal du travail a déclaré justifiée la démission avec effet immédiat intervenue le 18 janvier 2019.

L'appelante demande à la Cour de réformer le jugement entrepris, au motif que le salarié aurait clairement manifesté son intention de démissionner dès le 13 juin 2018, étant donné qu'il ne se serait plus présenté sur son lieu de travail depuis cette date et qu'il aurait laissé l'employeur dans l'incertitude quant aux raisons de son absence, sinon dès le 22 décembre 2018, date de la fin de l'inaptitude du salarié, étant donné qu'il n'aurait pas repris son travail à partir de cette date.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement entrepris sur ce point.

Aux termes de l'article L.124-10 (1) du Code du travail, « *chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate* ».

Par sa démission, le salarié dénote sa volonté claire et non-équivoque de rompre la relation de travail.

Il est constant en cause que B. ne s'est plus présenté à son lieu de travail auprès de l'appelante à partir du 13 juin 2018.

Cette circonstance ne saurait cependant valoir comme une manifestation claire et non équivoque de démissionner à cette date, étant donné que B. verse en cause des certificats d'incapacité de travailler pour la période du 13 juin au 21 décembre 2018, date à laquelle il a été déclaré apte au travail par le médecin de contrôle.

La date de démission ne saurait partant être fixée au 13 juin 2018.

Il résulte des pièces du dossier que la CNS a refusé d'indemniser le salarié en raison des certificats d'incapacité de travail établis pour les périodes du 22 décembre au 31 décembre 2018 et du 1^{er} janvier au 20 janvier 2019.

A la date d'aptitude au travail fixée par le médecin-conseil, le certificat d'incapacité de travail en cours perd sa validité et par conséquent le salarié perd également la protection contre le licenciement conformément à l'article L. 121-6 du Code du Travail.

L'intimé ne conteste pas ne pas avoir repris le travail auprès de l'appelante à partir du 22 décembre 2018. Par ailleurs, il ne réclame plus en instance d'appel le paiement d'arriérés de salaire concernant le mois de janvier 2019.

Ne s'étant pas représenté à son lieu de travail en date du 22 décembre 2018, la Cour retient, par réformation que B. est réputé démissionnaire auprès de la société A. à partir du 22 décembre 2018, (en ce sens : Cour d'appel 23 octobre 2014, n°39510 du rôle).

La société A. conteste le caractère justifié de cette démission.

Aux termes de sa lettre de démission du 18 janvier 2019 B. fait état de salaires impayés pour les mois de juillet et août 2018.

Il invoque que l'employeur ne saurait faire valoir une quelconque cause étrangère, de tels cas d'exonération ne seraient pas prévus par le Code du travail, surtout que l'imprévisibilité d'une saisie des avoirs bancaires de l'employeur ne serait pas imprévisible, dès lors qu'une procédure pénale était en cours.

Il résulte des développements qui précèdent qu'au moment de la démission, l'employeur redevait à son salarié à titre d'arriérés de salaire les salaires des mois de juillet et août 2018.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a rappelé que le paiement ponctuel du salaire constitue une obligation principale de l'employeur en contrepartie du travail presté par son salarié, ce dernier ayant droit à une stabilité financière et un paiement intégral de son salaire à la fin de chaque mois, respectivement aux échéances convenues et que le manquement persistant de l'employeur à cette obligation principale constitue un motif grave au sens de l'article L.124-10 (1) précité.

L'employeur est malvenu des faits constitutifs d'un cas de force majeure, étant donné que c'est le comportement de l'employeur qui a conduit les autorités pénales françaises à bloquer ses comptes et à procéder à des perquisitions et des saisies, de sorte que ces actes ne sauraient constituer des faits indépendants de la volonté de l'employeur, valant cause étrangère dans son chef. A défaut de prendre des mesures adéquates assurant aux salariés le paiement régulier et aux échéances convenues de leurs salaires, l'employeur s'est lui-même mis dans une situation fautive.

La Cour approuve partant le tribunal du travail d'avoir retenu que la démission du salarié pour faute grave dans le chef de l'employeur, consistant dans le défaut de paiement des salaires des mois de juillet et août 2018, est justifiée.

Quant aux conséquences financières de la démission justifiée :

a) l'indemnité de préavis :

La société A. conclut à se voir décharger de la condamnation en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, au motif que le défaut de paiement régulier des salaires serait dû à une cause étrangère.

Au regard des développements faits ci-avant relatifs aux arriérés de salaire et au caractère justifié de la démission du salarié, c'est à bon droit que le tribunal du travail a alloué à B. une indemnité compensatoire de préavis de 6.000 euros correspondant à deux mois de préavis, en application de l'article L.124-6 alinéa 2 du Code du travail.

b) l'indemnité compensatoire pour congés non pris :

B. avait réclamé en première instance un montant de 3.190,75 euros à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris pour l'année 2018, soutenant n'avoir pu prendre que deux jours de congé.

En l'absence de contestations de la part de l'employeur et au vu des fiches de salaires de 2018, c'est à juste titre que le tribunal du travail a fait droit à la demande du salarié.

En appel, l'employeur conteste qu'au jour de sa démission, l'intimé n'aurait pas épuisé son droit au congé.

Tel que rappelé à juste titre par le tribunal du travail, il résulte de l'article L.233-17 du Code du travail que « *l'employeur est obligé de tenir livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service* ». Il est encore admis que l'employeur peut prouver l'existence de congés pris par d'autres moyens.

En l'espèce, l'employeur reste en défaut de justifier que le salarié aurait épuisé entièrement son droit au congé pour l'année 2018. C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a retenu sur base des fiches de salaire de 2018 versées que B. a droit à une indemnité compensatoire pour congés non pris à concurrence de 23 jours.

Il résulte du contrat de travail signé entre parties que l'intimé avait droit à une rémunération mensuelle brute de 3.000 euros. Le taux horaire brut s'élève partant à $(3.000 : 173 =) 17,3410$ euros. C'est partant à juste titre que le tribunal du travail a alloué à B. au titre des 23 jours de congé non pris une indemnité de $(23 \text{ jours} \times 8 \text{ heures} = 184 \text{ heures} \times 17,3410 =) 3.190.75$ euros.

L'appel principal est partant non fondé.

c) le préjudice matériel :

Le tribunal du travail a rejeté la demande de B. à titre de préjudice matériel, au motif qu'eu égard aux circonstances de l'espèce, la période de référence en relation causale avec la démission est à fixer à deux mois et que cette période se trouve couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

B. forme appel incident et fait état d'un montant mensuel de 980,34 euros qui correspondrait à la différence entre son salaire touché auprès de son nouvel employeur et celui dont il aurait dû bénéficier auprès de l'appelante. Il demande à voir fixer la période de référence à six mois, en sus de la période de préavis et réclame la somme de 5.830,58 euros au titre de son préjudice matériel pour la période de janvier à juin 2019 suivant décompte dressé aux termes de ses conclusions du 29 juillet 2021.

La société A. conclut à la confirmation du jugement entrepris sur ce point.

Il importe de relever que seul le dommage réel et qui se trouve en relation causale directe avec la rupture de la relation de travail doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'un salarié a subi de ce fait. Le dommage est calculé par rapport à une période de référence dont la durée est fixée au cas par cas par les juridictions, à partir de la fin du contrat de travail, en fonction notamment des efforts concrets faits par le salarié pour trouver un nouvel emploi, ce dernier étant obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Si l'indemnité compensatoire de préavis est une indemnité forfaitaire réduite en cas de rupture du contrat de travail avec effet immédiat qui ne se confond pas avec les dommages-intérêts que le tribunal peut en sus allouer au salarié en vertu de l'article L.124-12 (1) du Code du travail, la non prise en compte de cette indemnité dans la fixation des dommages-intérêts alloués en vue de réparer le préjudice matériel aboutirait à une double indemnisation de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis non-respecté (cf. Cour d'appel 1^{er} juin 2006, n°29013 ; Cour d'appel 3 mai 2012, n°37426 ; Cour d'appel 2 juin 2022, n°CAL-2021-00139).

B., né le 26 août 1986, avait au moment de sa démission (22 décembre 2018) 32 ans. Il avait exercé la fonction de « *chargé d'affaire et technologue en soudage* » auprès de l'appelante. En considération de ces éléments, la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir fixé à deux mois la période de référence au cours de laquelle il aurait normalement dû trouver un nouvel emploi équivalent à celui exercé auprès de l'appelante eu égard à la pénurie sur le marché de l'emploi de salariés qualifiés.

La Cour approuve le tribunal d'avoir retenu que la période de référence est couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. Le jugement est à confirmer en ce que le tribunal du travail a rejeté la demande en allocation d'une indemnité pour préjudice matériel.

d) le préjudice moral :

Le tribunal du travail a alloué à B. un montant de 1.000 euros à titre de préjudice moral en relation causale avec la démission pour faute grave dans le chef de l'employeur.

La société A. conclut, par réformation, à se voir décharger de toute condamnation en dommages-intérêt, au motif que la démission avec effet immédiat ne serait pas due à une faute grave dans son chef. A titre subsidiaire, elle conclut à la confirmation du jugement entrepris sur ce point.

L'intimé forme appel incident et demande à la Cour, par réformation, à se voir allouer le montant réclamé de 20.000 euros, au motif qu'il aurait été placé dans une situation plus que préjudiciable en raison du non-paiement de ses salaires, qu'il aurait été placé en garde à vue par les autorités françaises en raison de fraudes imputables à l'employeur, ce qui lui aurait causé un véritable traumatisme, que de ce fait il aurait été mis en arrêt de maladie pendant presque six mois, que cet état de choc ainsi que le défaut de paiement de ses salaires l'auraient poussé à démissionner.

S'il est vrai que l'intimé a retrouvé un nouvel emploi en janvier 2019, il résulte toutefois des pièces soumises à la Cour qu'à partir de juillet 2018, en raison du non-paiement des salaires par la société A., l'intimé a connu d'importants soucis financiers et que pour faire face à ses dépenses et assurer sa subsistance, il a dû procéder au rachat partiel de ses épargnes, clôturer son plan épargne et demander le rallongement de la durée de son prêt immobilier.

Ces difficultés financières établies par les pièces versées se trouvent en relation causale directe avec la démission pour faute grave du salarié et ce dernier a de ce fait, ensemble l'atteinte à la vie privée, subi un dommage moral que la Cour fixe, *ex æquo et bono* et par réformation du jugement entrepris à 4.000 euros.

e) la demande en communication du formulaire U1 dûment rectifié :

Le tribunal a condamné la société A. à remettre à son ancien salarié le formulaire U1 dûment rectifié, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard, limitée à un montant total de 1.000 euros, sur base du constat que le formulaire n'était pas complètement rempli, notamment les rubriques C et D.

L'appelante conclut à la réformation du jugement sur ce point, au motif que « *les modalités et la date de prise de fin du contrat* » auraient bien été correctement indiquées, étant donné que ce serait à tort que le tribunal aurait retenu que le terme du contrat se situerait à la date du 18 janvier 2019.

Contrairement à l'argumentation de l'employeur, la rubrique C n'a pas été correctement remplie par ce dernier, étant donné que l'employeur a indiqué que la relation de travail aurait été à durée déterminée et qu'elle aurait pris fin par une résiliation avant terme à l'initiative du salarié.

Le contrat de travail liant les parties ayant été conclu à durée indéterminée et la rupture du contrat de travail étant intervenu suite à la démission par le salarié en raison d'une faute grave justifiée de la part de

l'employeur, c'est à juste titre que la demande en rectification desdits documents a été déclarée fondée et justifiée par le tribunal du travail.

L'appel n'est pas fondé sur ce point.

f) la demande reconventionnelle de l'employeur en restitution de matériels informatiques :

Tout en déclarant fondée la demande reconventionnelle de l'employeur tendant à se voir restituer un ordinateur portable ainsi qu'une imprimante mis à disposition du salarié, étant donné que le salarié avait indiqué dans sa lettre de démission que « *le matériel de l'entreprise vous sera restitué lorsque ma carabine à plomb saisie par la gendarmerie à Bouzonville me sera restituée ainsi que toutes les versassions dues* », le tribunal du travail a rejeté la demande tendant à voir assortir d'une astreinte la condamnation du salarié à ce faire.

L'employeur conclut à la réformation du jugement entrepris de ce chef.

A défaut pour l'appelante de motiver sa demande en réformation, la Cour approuve le tribunal du travail pour ne pas avoir fait droit à cette demande.

Quant aux demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure :

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société A. tendant à se voir allouer, par réformation, une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance est à rejeter.

Ayant succombé en instance d'appel, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel est à déclarer non fondée.

Le tribunal du travail ayant alloué à B. une indemnité de procédure de 300 euros, ce dernier forme appel incident et demande à se voir allouer, par réformation, une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance. Il conclut par ailleurs à se voir allouer une indemnité de procédure de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

Eu égard aux éléments du dossier et aux tracasseries subies par le salarié qui a dû recourir à la justice pour voir déclarer justifiée sa démission avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de l'employeur, la Cour estime que par réformation du jugement entrepris, il y a lieu d'allouer à l'intimé une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance.

L'employeur ayant succombé en appel, il y a encore lieu d'allouer à l'intimé une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Compte tenu de la faillite de la société A., la Cour ne peut plus prononcer de condamnation à son encontre et doit se limiter à fixer au dispositif du présent arrêt le montant de la créance du salarié.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, et conformément à l'article 2 de la loi modifiée du 19 décembre 2020 portant adaptation temporaire de certaines modalités procédurales en matière civile et commerciale ;

reçoit les appels principal et incident ;

donne acte à Maître Lionel GUETH-WOLF qu'il reprend en sa qualité de curateur de la faillite de la société anonyme A. l'instance pendante entre cette société et B. ;

rejette la demande tendant à voir poser quatre questions préjudicielles à la Cour de Justice de l'Union européenne ;

dit l'appel principal non fondé ;

dit l'appel incident partiellement fondé;

réformant :

fixe la créance de B. à l'égard de la société anonyme A. en état de faillite au titre du préjudice moral à 4.000 euros ;

fixe la créance de B. à l'égard de la société anonyme A. en état de faillite au titre de l'indemnité de procédure pour la première instance à 1.000 euros,

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

rejette la demande de la société anonyme A. en état de faillite en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

fixe la créance de B. à l'égard de la société anonyme A. en état de faillite au titre de l'indemnité de procédure pour l'instance d'appel à 1.500 euros.

met les frais et dépens de l'instance d'appel à charge de la masse de la faillite de la société anonyme A., représenté par son curateur Maître Lionel GUETH-WOLF.