

Arrêt N° 09/20 - VIII - Travail

**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du vingt-trois janvier deux mille vingt**

Numéro CAL-2018-00483 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;  
Monique HENTGEN, premier conseiller;  
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;  
Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**A.),** demeurant à F-(...),

**appelant** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 3 mai 2018,

**comparant par Maître Pierre-Marc KNAFF**, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

**et:**

**la société à responsabilité limitée SOC1.),** établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par ses gérants,

**intimée** aux fins du prédit acte GALLÉ,

**comparant par Maître Rafaëlle WEISS**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

## LA COUR D'APPEL:

Par requête du 13 juin 2016, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner du chef du licenciement avec préavis du 18 novembre 2015, qu'il estime abusif, à lui payer les montants de 20.000,- EUR au titre de son préjudice moral et de 25.000,- EUR au titre de son préjudice matériel, le tout avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En outre, il a réclamé une indemnité de procédure de 1.000,- EUR.

La société SOC1.) a conclu au débouté de la demande et a demandé une indemnité de procédure de 1.500,- EUR.

Par jugement du 19 mars 2018, le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement avec préavis notifié à A.) le 18 novembre 2015 et a débouté ce dernier de ses demandes en indemnisation et les parties de leurs demandes respectives basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par exploit d'huissier du 3 mai 2018, A.) a régulièrement relevé appel dudit jugement. Il demande à la Cour, par réformation, de déclarer le licenciement avec préavis du 18 novembre 2015 abusif, de condamner l'intimée à lui payer le montant de 18.593,95 EUR au titre de son préjudice matériel en tenant compte d'une période de référence de 12 mois et demi, ainsi que le montant de 20.000,- EUR au titre de son préjudice moral, le tout avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

En outre, l'appelant demande que la société SOC1.) soit condamnée à lui payer le montant de 6.000,- EUR ou tout autre montant même supérieur à fixer ex aequo et bono par la Cour au titre des frais et honoraires exposés par lui, avec les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice jusqu'à solde ainsi qu'une indemnité de procédure de 5.000,- EUR pour la première instance et de 5.000,- EUR pour l'instance d'appel.

La société SOC1.) demande principalement la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier et débouté A.) de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel et moral.

Subsidiairement, et pour autant que de besoin, elle offre de prouver, par l'audition de B.), C.), D.) et E.), les faits qui sont reprochés au salarié dans la lettre de licenciement.

En tout état de cause, elle soulève l'irrecevabilité de la demande relative aux frais et honoraires pour constituer une demande nouvelle.

En outre, elle relève appel incident et demande à la Cour, par réformation, de faire droit à sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour la première instance.

Enfin, elle demande une indemnité de procédure de 4.000,- EUR pour l'instance d'appel.

Dans ses conclusions déposées le 4 mars 2019, A.) sollicite le rejet de l'offre de preuve présentée par l'intimée pour défaut de précision et de pertinence et demande que l'intimée soit déboutée de toutes ses demandes.

A.) fait plaider, à l'appui de son appel, qu'il a été engagé par la société SOC1.), anciennement dénommée SOC2.) SARL, par contrat de travail du 20 août 2008 ; que depuis le 14 février 2012, il détenait cinq parts sociales de la société, qu'il a cédées à l'intimée suivant convention de cession de parts sociales le 10 avril 2014 ; que suivant le point 2 de son contrat de travail, ses fonctions consistaient à préparer les repas des enfants et du personnel, à gérer les stocks de nourriture, le matériel et les locaux mis à sa disposition, à superviser le personnel sous sa responsabilité en cuisine, à vérifier le stock de linge et à effectuer les livraisons dans les crèches du groupe à Luxembourg ; que par courrier du 14 janvier 2015, il a reproché à son employeur d'avoir une nouvelle fois supprimé son droit au report du congé non pris ; qu'il a même dû faire intervenir l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) pour résoudre le problème ; que suite à l'intervention de l'ITM, l'intimée a régularisé la situation ; qu'en date du 14 avril 2015, il a été convoqué par F.), responsable des ressources humaines, au siège de la société pour obtenir des explications au sujet d'une consommation excessive de carburant pour sa voiture de fonction alors qu'aucune limitation quant à l'utilisation du véhicule mis à disposition n'avait été fixée dans le contrat de travail ; que constatant qu'elle ne pouvait le licencier sur base de ce prétexte, elle lui a reproché un manque de respect des règles d'hygiène ; qu'en date du 6 août 2015, elle lui a adressé un avertissement au motif qu'il aurait sorti les poubelles de la cuisine à l'extérieur du bâtiment avec ses chaussures et ses habits de cuisine ; que ces faits se seraient reproduits le 12 septembre 2015, ce qu'il aurait énergiquement contesté ; qu'il a toujours contesté avoir sorti les poubelles avec ses habits de travail puisqu'il les sortait lorsqu'il rentrait chez lui après le travail et après avoir mis tous ses vêtements professionnels au lavage; qu'il a toujours respecté toutes les règles d'hygiène et qu'il a obtenu la note de 9/10 lors du dernier audit alimentaire ; qu'au contraire, c'est lui qui rappelait à plusieurs reprises à d'autres membres du personnel de respecter les règles d'hygiène, alors que ces derniers se permettaient de rentrer avec leurs chaussures de ville dans la cuisine ; qu'il a contesté l'avertissement qui lui a été envoyé mais qu'il a été licencié le 18 novembre 2015, avec un préavis de 4 mois se terminant le 31 mars 2016 ; que par courrier recommandé du 23 décembre 2015, l'intimée lui a fait parvenir les motifs du licenciement qu'il avait demandés par courrier du 30 novembre 2015.

A.) conteste, en premier lieu, la précision des motifs énoncés dans la lettre de motivation du licenciement.

Quant au reproché tiré d'une consommation excessive de carburant, il fait valoir qu'il ne serait pas précisé ce qui lui serait exactement reproché et de quels mois il s'agirait.

Quant au reproche lié à la sortie des poubelles avec les habits de cuisine, il reproche à l'employeur de ne pas avoir précisé de quelle manière une contamination aurait pu se produire, ni à quelle heure ces faits auraient été constatés.

Quant au reproche tiré du non-respect des consignes d'hygiène et de propreté et du manquement au respect des normes HACCP, l'appelant reproche à son ancien employeur de s'être contenté de dire que la société SOC3.) aurait constaté la présence de germes coliformes sur ses mains, sans préciser la cause de la présence de ces germes. Or l'appelant n'aurait pu entrer en contact avec ces germes qu'au travail, d'ailleurs la société SOC3.) aurait constaté un problème au niveau des produits d'entretien et de désinfection. En outre, l'intimée ne préciserait pas quelles seraient les normes HACCP.

De même, l'intimée lui reprocherait de ne pas avoir respecté les fiches techniques, mais sans préciser si les repas avaient été correctement préparés ou non, ou encore de ne pas avoir lavé les fruits alors qu'une éducatrice avait trouvé un ver collé sur le pruneau, sans préciser qu'il aurait été vu en train de servir des fruits sans les avoir lavés au préalable.

En outre, l'employeur ne préciserait pas l'identité des enfants auxquels il aurait servi trop de protéines ou des aliments auxquels ils auraient été allergiques et, en tout état de cause, la distribution des repas aurait incombé au personnel de la crèche.

Enfin, l'employeur ne préciserait pas à quelles dates il aurait mal évalué les quantités nécessaires à l'élaboration des repas.

L'appelant conteste, à titre subsidiaire, la réalité des faits reprochés et fait valoir que ce serait à bon droit que les juges de première instance n'auraient pas tenu compte du rapport du 24 novembre 2015, déposé après le licenciement.

Il donne également à considérer que le rapport d'audit du 13 novembre 2015 émettrait des critiques contre son ancien employeur et notamment dans le cadre du système de distributeur de savon, savon utilisé dans la zone buanderie/lingerie qui ne serait pas un désinfectant. Le rapport d'audit du 6 décembre 2014 aurait loué la bonne implication de l'appelant et le rapport du 19 mars 2015 ne permettrait pas d'exclure que la contamination ait pu avoir lieu sur le lieu de travail.

A titre encore plus subsidiaire, l'appelant conteste la gravité des faits reprochés.

Quant à l'indemnisation de son préjudice matériel, A.) expose n'avoir retrouvé un travail qu'en date du 16 avril 2017 et avoir partant perçu des indemnités de chômage pendant un an. Il demande partant la différence entre le montant équivalant à son dernier salaire et les indemnités de chômage perçues pendant 12 mois et demi.

Quant à l'indemnisation de son préjudice moral, il expose avoir fait l'objet d'un licenciement particulièrement vexant et injustifié, alors qu'il était déjà âgé de 51 ans.

Concernant sa demande relative aux frais et honoraires d'avocat, il se réfère à une décision de la Cour de cassation du 9 février 2012 (n° 5/12) et fait plaider que les frais d'avocat qu'il a dû exposer constitueraient un dommage réparable et qu'il appartiendrait à la Cour d'évaluer ce dommage en fonction de l'envergure du litige et de la complexité du dossier.

La société SOC1.) conteste toute responsabilité dans son chef et fait plaider que le licenciement serait exclusivement basé sur des fautes imputables au salarié.

Quant à la précision des motifs, elle se réfère à la motivation des juges de première instance et donne à considérer qu'en première instance, A.) n'avait pas soulevé ce moyen, de sorte qu'il était parfaitement au courant des faits précis qui lui étaient reprochés.

Quant à la réalité des motifs, elle se réfère aux rapports d'audit des 19 mars, 3, 11 et 24 novembre 2015 qui feraient état des manquements reprochés au salarié et de sa responsabilité en tant que chef cuisinier, responsable de la surveillance des lieux et du personnel, ainsi que du contrôle de l'hygiène et des règles sanitaires dans sa cuisine.

Les faits reprochés seraient également établis par les diverses attestations versées au dossier.

Concernant les coûts mensuels de carburant, elle fait valoir que pour la période de janvier 2014 à février 2015 ils auraient été nettement supérieurs au montant usuel d'environ 130,- EUR par mois, sans que le salarié n'ait pu fournir de justification.

A titre subsidiaire, l'intimée conteste tout préjudice dans le chef de l'appelant et donne à considérer qu'il n'aurait pas fait les efforts nécessaires pour diminuer son préjudice, puisqu'il n'aurait fait que 13 demandes d'emploi sur une période de 15 mois et qu'il n'aurait fait aucune demande entre le 25 mai 2016 et le 25 octobre 2016 soit pendant cinq mois consécutifs. Or, le secteur de la restauration serait un secteur très dynamique, où il serait aisé de trouver du travail.

L'appelant réplique que les attestations versées au dossier par l'intimée ne seraient ni précises, ni pertinentes, sinon d'ores et déjà contredites par les éléments du dossier.

En outre, il conteste ne pas avoir effectué les démarches nécessaires pour retrouver rapidement un nouvel emploi, affirmant avoir effectué beaucoup de demandes par téléphone.

Quant à la précision des motifs de la lettre de licenciement

L'obligation pour l'employeur d'indiquer avec précision les motifs du licenciement étant édictée également pour permettre au juge d'apprécier la nature et la gravité des faits reprochés et de vérifier s'ils correspondent à ceux débattus devant lui, il y a lieu, indépendamment de l'absence de contestations de la part du salarié en première instance, de vérifier si les griefs reprochés à l'appelant sont énoncés avec la précision requise.

La Cour se réfère à l'énoncé de la lettre de motivation du licenciement repris dans le jugement entrepris.

L'employeur a formulé une douzaine de reproches, tirés d'une consommation excessive de carburant, du non-respect des contraintes alimentaires concernant certains enfants, et surtout, du non-respect des règles d'hygiène.

Contrairement à ce qu'ont retenu les juges de première instance, la Cour est d'avis que seuls les griefs tirés

- du fait d'avoir sorti les poubelles avec ses vêtements et ses chaussures de travail en date du 12 septembre 2015 malgré l'avertissement reçu pour des raisons similaires en date du 6 août 2015 et le rappel à l'ordre de la directrice adjointe de la crèche C.) en date du 7 août 2015,
- du résultat non conforme et non satisfaisant de l'audit du 11 novembre 2015 (présence de germes coliformes sur les deux mains),
- du fait d'avoir le 23 septembre 2015 cuisiné sans se référer aux fiches techniques,
- du fait d'avoir le 23 septembre 2015 servi aux enfants des fruits non lavés, une éducatrice ayant trouvé un vers collé sur une prune,
- du fait d'avoir sorti les poubelles en tenue de travail le 10 septembre 2015, et
- des résultats des rapports d'audit réalisés au courant des mois d'août 2014, février, mars et avril 2015, attestant la présence de germes et streptocoques fécaux sur le matériel de cuisine et les aliments,

sont énoncés de façon suffisamment précise.

Pour le surplus, la lettre de motivation, soit, ne répond pas aux exigences de précision requises par la loi et la jurisprudence, soit, concerne des faits qui se sont révélés après le licenciement et qui ne peuvent partant avoir servi de base audit licenciement, tels que le pain congelé découvert le 10 décembre 2015 et les résultats de l'audit sanitaire (SGS AN15-30139.001) parvenus à la connaissance de l'employeur en date du 24 novembre 2015.

Concernant le manque de précision, il y a lieu de dire concernant le reproche tiré d'une consommation excessive de carburant, qu'à défaut de préciser les conditions liées à l'utilisation du véhicule de fonction – le contrat de travail stipulant que le véhicule est mis à disposition du salarié pour tous les déplacements professionnels, mais que le salarié (qui habite en France) pourra l'utiliser à des fins privées à titre accessoire - et « *les coûts habituellement constatés à poste équivalent* », ni le salarié ni, surtout, la Cour ne peuvent cerner la portée exacte du reproche, ni sa gravité.

Il en est de même en ce qui concerne les « *quantités de protéines inadéquates à destination d'enfants allergiques et de bébés* », la confiture de fraises ou la clémentine servies à des « *enfants allergiques* » aux fraises, respectivement aux agrumes, le salarié ne pouvant à défaut de plus amples précisions (notamment les prénoms des enfants concernés) apporter la contre-preuve des reproches formulés, et la Cour ne pouvant, à défaut de toute indication quant aux quantités adéquates et quantités servies, ou encore quant aux conséquences desdits manquements sur les enfants, en apprécier la gravité.

A défaut de toute indication plus précise ou d'exemples concrets énoncés, les griefs consistant à « *échouer régulièrement à évaluer les quantités nécessaires à l'élaboration des repas* » et « *à avoir manqué vos obligations de respect scrupuleux des normes HACCP en vigueur dans le domaine alimentaire au Grand-Duché, et ce, de manière régulière, générale et récurrente* », sont également à écarter pour imprécision.

### Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Selon l'article 2 du contrat de travail conclu entre parties, la tâche d'A.) consistait à « *préparer les repas des enfants et du personnel, à gérer les stocks de nourriture, le matériel et les locaux mis à disposition, à superviser le personnel sous sa responsabilité en cuisine, à vérifier le stock de linge, à effectuer des livraisons dans nos crèches de Luxembourg* ».

Concernant la sortie des poubelles en vêtements de travail, la Cour constate que dans son attestation du 14 décembre 2015 versée au dossier (Pièce 12 de la farde de pièces de Maître WEISS) C.), qui selon l'avertissement du 18 septembre 2015, aurait rappelé à A.) les règles d'hygiène en vigueur, alors que ce dernier aurait été « *surpris* » en date du 6 août à sortir les poubelles de la cuisine à l'extérieur du bâtiment avec ses chaussures et ses habits de cuisine, ne fait aucune allusion ni à sa prétendue intervention du 7 août 2015, ni à l'incident du 12 septembre 2015.

B.), qui relate avoir vu sortir A.) le 10 septembre 2015 en tenue de travail et sans surchaussures avant de retourner en cuisine, ne précise pas non plus qu'elle lui aurait rappelé les règles d'hygiène à respecter, tel que cela est mentionné dans l'avertissement.

Finalement, seule une sortie des poubelles en date du 10 septembre 2015 est étayée par l'attestation de B.).

Concernant le respect des règles d'hygiène, il résulte du rapport d'audit sécurité alimentaire effectué par la société SOC3.) le 11 novembre 2015 que l'analyse microbiologique des deux mains d'A.) a révélé « *la présence importante en germes totaux, mais également le taux très élevé en coliformes indiquant un niveau de contamination qui n'est pas acceptable* », bien que ses mains aient été « *nettoyées et désinfectées* ».

Ledit rapport constate cependant également « *que le savon utilisé en zone buanderie/lingerie n'est pas un désinfectant. Veillez à mettre en place le produit*

*qui permettra au personnel de se désinfecter correctement les mains sachant que le personnel manipule des objets souillés provenant de la crèche. Personnel travaillant par la suite en production ».*

Il n'est dès lors pas exclu qu'A.), qui en principe était le seul du personnel de cuisine à devoir se rendre dans la buanderie, puisqu'il devait vérifier le stock de linge, se soit contaminé dans la buanderie et ait présenté des germes coliformes sur les mains, bien qu'il les ait lavées, parce que le savon ne contenait pas de désinfectant, ce qui ne lui est pas imputable.

Les différents rapports ont par ailleurs constaté tant dans les toilettes du personnel que dans les vestiaires, l'absence de distributeur de papier hygiénique pour le séchage des mains, l'appareil soufflant utilisé n'étant pas conforme aux bonnes pratiques d'hygiène. Ce manquement, non imputable au salarié, peut également être à l'origine de certaines non-conformités constatées lors des audits.

Force est également de constater que les bulletins SGS, relatifs à des prélèvements effectués dans le « *bâtiment : CPE V Crèche-cuisine* » ont tous été adressés à la Commission Européenne, Bâtiment Drosbach, 12 rue Guillaume KROLL (Pièce 10 de la farde de pièces de Maître WEISS). Or, les audits effectués par la société SOC3.), l'ont été à l'établissement SOC1.) à Mamer et selon le contrat de travail, le salarié devait exercer son activité au ... rue de ... à Luxembourg. Il ne résulte partant pas, à suffisance de droit, des éléments du dossier et des renseignements fournis en cause que ces analyses concernent un espace qui aurait été sous la responsabilité du salarié. Par ailleurs, et surtout, bien que lesdits bulletins SGS des 20 août 2014, 16 février 2015, 20 mars 2015, 26 avril 2015 et 24 novembre 2015 fassent état de résultats insatisfaisants, l'employeur ne verse aucune pièce établissant qu'il aurait informé le salarié desdits résultats en lui demandant d'y remédier, l'avertissement du 18 septembre 2015 ayant été adressé à l'appelant suite aux affirmations d'C.) et B.) relatives à la sortie des poubelles en vêtements de travail et ne concernant que ce seul fait, et l'attestation de B.) étant trop vague et imprécise pour être pertinente (« *J'ai à plusieurs reprises fait part à celui-ci (A.) de divers manquements constatés soit personnellement soit dans le cadre d'audits réalisés en cuisine par des sociétés mandatées.* »).

La seule trace d'une remarque formulée par l'employeur au salarié relatif au respect des règles d'hygiène (hormis l'avertissement du 18 septembre précité) figure sur les photos annexées au rapport d'audit sécurité alimentaire du 18 mars 2015, qui indique au salarié qu'il doit enlever une palette de la « *zone stockage* ».

En outre, il résulte des rapports d'audit alimentaire des 24 juin 2014, 2 décembre 2014, 18 mars et 22 juin 2015, que les lieux étaient toujours en très bon état de propreté globale et que le pourcentage de conformité depuis 2015 était toujours supérieur à 90%. Par ailleurs, l'implication de la part du responsable de cuisine a, à plusieurs reprises, été louée, l'auditeur précisant même en mars 2015 « *Très bonne implication de la part du responsable de la cuisine lors de cet audit. Très bonne gestion et conscience des bonnes pratiques d'hygiène* » et en juin 2015 « *Excellente gestion globale au niveau des recommandations transmises par nos*

services », ce qui prouve également que le salarié tenait compte des critiques formulées, lorsqu'il en était informé.

D'ailleurs, si le salarié avait réellement eu un comportement de nature à mettre les enfants en danger, l'employeur l'aurait certainement dispensé de prêter son préavis de quatre mois ou lui aurait, pour le moins, rappelé par écrit de respecter scrupuleusement ses obligations en la matière pendant la durée du préavis.

Il suit de ce qui précède, que seuls sont établis le fait que A.) a le 10 septembre 2015 sorti les poubelles en tenue de travail avant de retourner en cuisine, qu'il a une fois servi une prune mal lavée, qu'il lui est arrivé de cuisiner sans se référer aux fiches techniques et que les audits alimentaires ont relevé certains manquements aux règles d'hygiène, tout en attestant une conformité supérieure à 90%.

Au vu du caractère très vague des attestations concernant les autres griefs analysés, il n'y a pas lieu de procéder à l'audition de leurs auteurs.

La Cour retient qu'à défaut de conséquences dommageables pour les enfants de la crèche, le fait pour une personne, détentricrice d'un CAP de cuisinier de préparer des plats sans se référer aux fiches techniques, après une ancienneté de 7 ans dans la crèche, ou d'avoir servi une fois une prune mal lavée ne justifie pas un licenciement, même avec préavis, ce d'autant plus que si le cuisinier est en charge de préparer les plats, il incombe au personnel de la crèche de les servir aux enfants, après les avoir vérifiés.

Il en est de même des quelques manquements aux règles d'hygiène imputables à l'appelant, l'employeur ne s'étant pendant les 7 années de service du salarié jamais plaint à ce sujet, hormis l'avertissement du 18 septembre 2015 qui se référait uniquement à la sortie des poubelles en vêtements et chaussures de travail.

Par réformation du jugement entrepris, il y a partant lieu de dire que le licenciement avec préavis du 18 novembre 2015 est abusif.

#### Quant à l'indemnisation du licenciement

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation de dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement.

A cet égard, 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 emploi de remplacement. Comme il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire dans la mesure du possible son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi.

C'est partant sur cette période pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi que porte l'indemnisation.

Le salarié doit notamment procéder immédiatement après son licenciement à la recherche d'un nouvel emploi.

A.) verse différentes pièces en vue d'établir les démarches qu'il dit avoir faites en vue de retrouver un nouvel emploi.

La Cour précise d'emblée qu'elle ne tient pas compte des copies d'annonces parues dans les journaux (qui n'établissent pas qu'il aurait effectivement postulé pour ces postes), ni de la lettre du 19 février 2016 (qui ne mentionne ni destinataire, ni signature, ni preuve d'envoi), ni des courriels non datés (qui n'établissent pas à quelle date ils ont été envoyés), ni du courriel du 12 novembre 2015, de G.), qui se réfère à une candidature faite avant le licenciement. Par ailleurs, elle constate qu'aucune pièce n'est versée de nature à établir qu'A.) aurait fait des démarches pour retrouver un nouvel emploi pendant la période allant de fin mars à début octobre 2016.

De même, l'appelant, qui sollicite la différence entre le salaire qu'il aurait reçu auprès de son ancien employeur et les indemnités de chômage prétendument perçues pendant douze mois et demi, ne verse aucune pièce établissant qu'il se serait immédiatement inscrit à l'ADEM ou au pôle emploi, ni qu'il aurait perçu des indemnités de chômage pendant cette période, les pièces auxquelles il se réfère concernant un décompte relatif à l'indemnité pécuniaire de maladie versée par la CNS pour le mois de mars 2016.

La seule pièce émanant de l'ADEM est datée du 9 janvier 2017. L'ADEM y invite A.) à se rendre auprès de SOC4.) en vue d'une éventuelle embauche et le salarié lui répond qu'il a contacté l'employeur en date du 12 janvier 2016.

Finalement, il résulte des pièces pertinentes versées au dossier qu'A.) a effectué une demande d'emploi en décembre 2015, une en janvier 2016, une en février 2016, deux en mars 2016 et une en avril 2016.

La Cour retient qu'à la cadence d'une à deux demandes par mois et en l'absence d'inscription immédiate au pôle emploi ou à l'ADEM, le salarié n'a pas fait les efforts nécessaires pour retrouver rapidement un nouvel emploi et diminuer son préjudice.

Il y a partant lieu, quoique pour d'autres motifs, de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté A.) de sa demande au titre du dommage matériel.

#### Quant au dommage moral

Eu égard à l'ancienneté du salarié, à ses qualifications professionnelles, à son âge, aux soucis et tracas dus au licenciement, tels qu'ils se dégagent du dossier, et aux circonstances du licenciement la Cour, par réformation, fixe ex aequo et bono le montant du dommage subi par le salarié à 1.000,- EUR.

### Quant à la demande en dommages et intérêts du chef de frais d'avocat exposés

En première instance l'appelant n'avait pas formulé de demande d'indemnisation de ce chef.

Selon l'article 592 du Nouveau code de procédure civile, il ne sera formé, en instance d'appel, aucune nouvelle demande, à moins qu'il ne s'agisse de compensation, ou que la demande nouvelle ne soit la défense à l'action principale. Pourront aussi les parties demander des intérêts, arrérages, loyers et autres accessoires échus depuis le jugement de première instance, et les dommages et intérêts pour le préjudice souffert depuis ledit jugement.

Eu égard aux contestations de l'intimée, A.) ne peut partant réclamer d'indemnisation que pour l'instance d'appel.

S'il est admis que les frais d'avocat constituent en principe un dommage réparable (G. RAVARANI, Responsabilité civile, 3<sup>ème</sup> édition, n° 1146), et que ce dommage doit être évalué sur base des critères d'appréciation objectifs dont, par exemple, ceux figurant à l'article 38 de la loi du 10 août 1991 sur la profession d'avocat, encore faut-il que le demandeur établisse la réalité de son dommage, c'est-à-dire qu'il établisse qu'il a effectivement déboursé le montant réclamé.

L'appelant restant en défaut d'établir son préjudice, sa demande est à déclarer non fondée.

### Quant aux indemnités de procédure

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté la société SOC1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et de déclarer sa demande afférente pour l'instance d'appel non fondée.

La demande d'A.) basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile est déclarer fondée, par réformation du jugement entrepris, à concurrence de 700,- EUR pour la première instance et à concurrence de 1.000,- EUR pour l'instance d'appel.

### **PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat de la mise en état,

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel principal partiellement fondé,

dit l'appel incident non fondé,

réformant,

déclare abusif le licenciement avec préavis intervenu le 18 novembre 2015 à l'encontre d'A.),

dit la demande d'A.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral fondée à concurrence de 1.000,- EUR.

partant condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à A.) le montant de 1.000,- EUR avec les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice jusqu'à solde,

dit la demande d'A.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance fondée à concurrence de 700,- EUR,

partant, condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à A.) le montant de 700,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

dit la demande en paiement de dommages et intérêts, du chef de frais d'avocat exposés, irrecevable pour la première instance et non fondée pour l'instance d'appel,

dit la demande d'A.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel fondée à concurrence de 1.000,- EUR,

partant, condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à A.) le montant de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel,

rejette la demande de la société à responsabilité limitée SOC1.) basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) aux frais et dépens des deux instances l'instance.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Monique HENTGEN, premier conseiller, déléguée à cette fin, en présence du greffier Alain BERNARD.