

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 100/24 - VIII - TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du quatorze novembre  
deux mille vingt-quatre**

**Numéro CAL-2023-00320 du rôle**

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,  
Yola SCHMIT, premier conseiller,  
Laurent LUCAS, conseiller,  
Daniel SCHROEDER, greffier.

Entre :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick MULLER de Diekirch, du 14 mars 2023,

intimée sur appel incident,

comparaissant par Maître Daniel CRAVATTE, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

et :

**PERSONNE1.)**, demeurant à B-ADRESSE2.),

intimée aux fins du susdit exploit MULLER,

appelante par incident,

comparaissant par Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----  
**LA COUR D'APPEL:**

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> janvier 2010, PERSONNE1.) a été engagée comme « infographiste-lettreur » par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), anciennement dénommée « EXE lettrage s.à.r.l. » (ci-après la société SOCIETE1.)). Aux termes de ce contrat, les parties avaient convenu de reprendre l'ancienneté de PERSONNE1.) remontant au 13 janvier 2004 et résultant de l'existence d'une relation de travail entre celle-ci et une autre société du groupe auquel appartient la société SOCIETE1.).

Par courrier recommandé du 30 novembre 2020, PERSONNE1.) a été licenciée avec préavis en optant pour un préavis prolongé de neuf mois en application de l'article 124-7 (2) du Code du travail, prenant cours le 1<sup>er</sup> décembre 2020 et se terminant le 31 août 2021. La société SOCIETE1.) a accordé une dispense de travail à PERSONNE1.) à partir du 22 décembre 2020.

Par courrier recommandé du 7 janvier 2021, PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat. La lettre de licenciement est libellée comme suit :

Estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, PERSONNE1.) a, par requête déposée le 15 décembre 2021, fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Diekirch pour la voir condamner, suivant le dernier état de ses conclusions et outre les intérêts légaux, à lui payer 36.327,86 euros au titre d'indemnité compensatoire de préavis, 13.783,89 euros au titre de réparation du préjudice matériel et 9.350,80 euros au titre de réparation du préjudice moral. Elle a requis en outre une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A l'audience des plaidoiries, la société SOCIETE1.) a contesté les demandes adverses et a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Par jugement du 24 février 2023, le tribunal du travail, après avoir déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 7 janvier 2021, a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 16.765,12 euros au titre de l'indemnité

compensatoire de préavis ainsi que la somme de 500 euros au titre de réparation du dommage moral, avec les intérêts légaux à partir du 15 décembre 2021, jusqu'à solde et a débouté PERSONNE1.) de sa demande en réparation du préjudice matériel. Le tribunal du travail a encore débouté la société SOCIETE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure et l'a condamnée à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance a retenu que la société SOCIETE1.) n'établirait pas la date à laquelle elle aurait eu connaissance du transfert par PERSONNE1.) de 3,55 GB de données professionnelles appartenant à la société SOCIETE1.) vers l'adresse d'email privée de PERSONNE1.), de sorte que le licenciement avec effet immédiat intervenu le 7 janvier 2021 serait abusif pour ne pas être intervenu dans le délai d'un mois à partir de la date où la société SOCIETE1.) a eu connaissance des faits reprochés à PERSONNE1.).

Par exploit d'huissier de justice du 14 mars 2023, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 24 février 2023.

La société SOCIETE1.), demande, par réformation, à voir dire le licenciement avec effet immédiat du 7 janvier 2021 justifié, à la décharger de toute condamnation prononcée à son égard par le tribunal du travail et à condamner PERSONNE1.) à une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance. Elle réclame encore une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel ainsi que la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances.

L'appelante fait valoir, à l'appui de son appel, qu'il avait été convenu entre parties que PERSONNE1.) récupère ses congés restants du 4 au 21 décembre 2020 et soit dispensé de travailler à partir du 22 décembre 2020, de sorte que le dernier jour de présence effective au bureau de PERSONNE1.) était le 3 décembre 2020, date à laquelle elle aurait rendu l'ensemble du matériel appartenant à la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir procédé, en date du 3 décembre 2020, via son adresse email professionnelle, au téléchargement (upload) de 3,55 GB de données appartenant à la société SOCIETE1.) sur le site « SOCIETE2.) », à destination de son adresse email privée et d'avoir procédé, en date du 8 décembre 2020, à son domicile et à travers son adresse privée, au téléchargement des fichiers préalablement mis à disposition sur le site « SOCIETE2.) » par ses soins.

La société SOCIETE1.) fait valoir ne pas avoir eu connaissance du téléchargement opéré le 3 décembre 2020 par PERSONNE1.), étant donné qu'elle-même n'aurait eu accès à l'adresse email professionnelle de PERSONNE1.) qu'une fois que cette dernière avait quitté l'entreprise en date du 3 décembre 2020.

Le site « SOCIETE2.) » aurait envoyé le 8 décembre 2020, de manière automatique, plusieurs emails sur l'adresse email professionnelle de PERSONNE1.) pour confirmer la bonne réception des fichiers par le destinataire, à savoir PERSONNE1.). Ce serait finalement « *en date du 4 janvier 2021* », en consultant la messagerie professionnelle de PERSONNE1.), que l'employeur se serait rendu compte des prédicts téléchargements des 3 et 8 décembre 2020.

La société SOCIETE1.) estime donc avoir respecté le délai d'un mois imposé par l'article L-124-10 (6) du Code du travail en licenciant PERSONNE1.) avec effet immédiat le 7 janvier 2020. En plus, la faute reprochée à PERSONNE1.) dans la lettre de licenciement viserait l'appropriation des 3,55 GB de fichiers, réalisé par leur téléchargement en date du 8 décembre 2020 et non leur mise à disposition réalisée le 3 décembre 2020.

La société SOCIETE1.) argumente que PERSONNE1.) aurait procédé au téléchargement des fichiers litigieux afin de disposer, « *en vue de ses futurs projets (...) de données clients/fournisseurs voir même de maquettes* » et que cette appropriation serait de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat. PERSONNE1.) aurait ainsi créé début 2023 une société à responsabilité limitée dénommée « SOCIETE3.) » dont l'objet serait identique à celui de l'appelante, située en ADRESSE3.).

Elle conteste l'existence d'un accord entre parties aux termes duquel PERSONNE1.) aurait dû continuer à travailler sur un quelconque dossier après le 3 décembre 2020. PERSONNE1.) aurait été en congé à partir du 4 décembre 2020 et ensuite dispensée de travailler à partir du 22 décembre 2020. La société SOCIETE1.) précise encore « *que les quelques finalisations effectuées par Madame PERSONNE1.) au niveau de 3 dossiers* », après le 8 décembre 2020, « *ne sauraient, en aucun cas, justifier le téléchargement de 3,55 GB de données en date du 8 décembre 2020, sachant que les informations dont elle avait besoin, lui avaient été fournies par monsieur PERSONNE2.)* » et ne sauraient « *valoir pardon quant à l'approbation illégale des données* ».

En réponse à l'argumentation adverse visant à qualifier l'entretien téléphonique entre parties du 8 décembre 2020 d'avertissement oral, empêchant par après tout licenciement avec effet immédiat pour les faits ayant fait l'objet de cet entretien téléphonique, la société SOCIETE1.) conteste une telle qualification qui ne résulterait

« *aucunement du dossier* ». L'unique raison de cet entretien téléphonique aurait été de confronter PERSONNE1.) avec le téléchargement lui reproché, sans pouvoir être considéré comme avertissement formel, étant donné qu'elle ne lui aurait pas pardonné.

Subsidiairement, la société SOCIETE1.) « *conteste formellement le préjudice invoqué* » par PERSONNE1.) et fait valoir que l'existence d'un dommage moral dans le chef de PERSONNE1.) ne résulterait d'aucun élément du dossier. Concernant l'indemnité compensatrice de préavis réclamée par PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne « *la prétendue obligation de remboursement des indemnités de chômage à l'ONEM* ».

Elle demande, encore par réformation, à voir condamner PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros, ainsi qu'au frais et dépens de la première instance.

Elle réclame finalement la condamnation de l'intimée au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance d'appel.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement déféré en ce que le tribunal a déclaré le licenciement avec effet immédiat du 7 janvier 2021 abusif. Elle fait principalement valoir que les faits que la société SOCIETE1.) lui reproche au titre de faute grave seraient invoqués tardivement en violation de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, étant donné qu'un email informant de « *l'upload* » des 3,55 GB sur le site SOCIETE2.) figurait dans la boîte mail professionnelle de l'intimée depuis le 3 décembre 2020, boîte à laquelle la société SOCIETE1.) avait accès depuis le 4 décembre 2020. La faute invoquée daterait donc « *de plus d'un mois* ». En tout état de cause, la société SOCIETE1.) serait « *incapable de justifier de la date de découverte de la prétendue faute grave* ».

Subsidiairement, PERSONNE1.) soutient que les faits lui reprochés par l'appelante seraient « *couverts par le principe de non bis in idem* », étant donné que la société SOCIETE1.) aurait décidé de procéder le 8 décembre 2020 à un avertissement oral de la salariée, dans le cadre d'un entretien téléphonique entre parties, et aurait refusé « *à ce moment-là de prendre une mesure disciplinaire plus radicale sous la forme d'un licenciement avec effet immédiat et avait entièrement pardonné* » PERSONNE1.).

Plus subsidiairement encore, PERSONNE1.) fait valoir que les faits lui reprochés ne seraient constitutifs d'aucune faute dans son chef. Contrairement aux affirmations adverses, elle aurait continué à travailler pour la société SOCIETE1.) au cours de la période allant du

30 novembre 2020, date de son licenciement avec préavis, au 22 décembre 2020, date de sa dispense de travail. Les documents téléchargés lui auraient été nécessaires dans l'accomplissement de ses fonctions, tel que ceci résulterait des différents emails échangés entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) au cours de cette période. L'employeur ne saurait se prévaloir « *en janvier 2021 d'une prétendue faute grave qu'il a tolérée et pardonnée à la suite d'une discussion avec PERSONNE1.) le 8 décembre 2020 et d'une collaboration cordiale et amicale qui a perduré jusqu'au 22 décembre 2020* ».

PERSONNE1.) fait encore valoir que le fait d'avoir constitué deux ans après son licenciement une société ne saurait venir justifier rétroactivement le licenciement du 7 janvier 2021.

Interjetant appel incident, PERSONNE1.) sollicite, par réformation, la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer au titre de l'indemnité compensatoire de préavis le montant de 25.236,13 euros ou tout autre montant, même supérieur, à évaluer ex aequo et bono par la Cour d'appel ou à dire d'experts avec les intérêts légaux à partir de la « *présente demande en justice jusqu'à solde* ». Elle argue du fait qu'elle n'aurait touché les indemnités de chômage à hauteur de 8.471,01 euros qu'à titre provisoire de la part de l'Office national de l'emploi belge (ci-après l'ONEM) et qu'elle serait tenue de les rembourser au cas où le licenciement était déclaré abusif et qu'elle se verrait accorder le paiement d'une indemnité ou des dommages et intérêts.

Elle sollicite encore, par réformation, la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer, au titre de réparation de son préjudice moral, le montant de 9.350,80 euros ou tout autre montant, même supérieur, à évaluer ex aequo et bono par la Cour d'appel ou à dire d'experts avec les intérêts légaux à partir de la « *présente demande en justice jusqu'à solde* », en soulignant avoir eu une ancienneté de 16 ans et 55 ans au moment de son licenciement et, avoir subi un choc important à la suite de son licenciement avec effet immédiat, alors que la société SOCIETE1.) avait continué à collaborer avec elle après avoir découvert le téléchargement lui reproché.

Subsidiairement, elle demande la confirmation des condamnations prononcées en première instance.

Elle demande finalement, par réformation, l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 3.000 euros pour l'instance d'appel ainsi qu'aux frais et dépens des deux instances.

L'appel incident de PERSONNE1.) est également recevable.

### Appréciation de la Cour

#### Quant au délai d'un mois prévu à l'article L.124-10(6) du Code du travail

L'article L.124-10 (6) du Code du travail dispose que:

*« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.*

(...)

Le principe ou l'exigence du délai d'invocation d'un mois pour la faute justifiant un licenciement sans préavis tel qu'il est précisé dans l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, signifie qu'un employeur ne peut pas fonder un licenciement avec effet immédiat sur des faits dont il a pris connaissance il y a plus d'un mois. La loi admet dès lors que si aucune résiliation du contrat de travail n'est intervenue dans le mois de la prise de connaissance de la faute, il y a lieu de présumer que la ou les fautes ont été pardonnées ou qu'elle(s) n'étai(en)t pas d'une gravité suffisante pour ébranler définitivement la relation de confiance entre les parties. Ainsi, lorsque les juridictions du travail constatent que les faits sur lesquels se base la résiliation avec effet immédiat remontent à plus d'un mois, elles déclareront ladite résiliation abusive sans analyser les faits.

En l'espèce, si la société SOCIETE1.) indique sur la première page de sa lettre de licenciement avec effet immédiat du 7 janvier 2021, dans le cadre de la relation des faits, que PERSONNE1.) a procédé à un « *upload* » de fichiers le 3 décembre 2020 ainsi qu'au « *téléchargement* » de ces mêmes fichiers le 8 décembre 2024, elle se limite à reprocher à PERSONNE1.), tout au long de la deuxième page de sa prédite lettre de licenciement, le seul « *téléchargement de fichiers* » opéré le 8 décembre 2020.

Contrairement à l'opinion du tribunal du travail, il y a dès lors lieu de retenir, par réformation du jugement entrepris, que le fait sur lequel se base le licenciement litigieux remonte à moins d'un mois, de sorte que le licenciement est intervenu conformément à l'article L.124-10 (6) du Code du travail.

#### Quant au principe *non bis in idem*

Il est de principe qu'une faute sanctionnée par un avertissement ne peut plus être invoquée par l'employeur pour justifier un licenciement, un même fait ne pouvant être sanctionné deux fois, à moins que le salarié n'ait commis un fait nouveau, non couvert par cet avertissement, qui est suffisamment grave pour faire revivre les anciens griefs et constituer, ensemble avec ceux-ci, un motif réel et sérieux de licenciement. Encore faut-il que cet avertissement oral constitue un véritable avertissement comportant la description exacte des faits reprochés au salarié ainsi qu'une mise en garde quant à l'avenir en cas de récidive de la part du salarié (Cour d'appel, 5 juillet 2018, n° 43047 du rôle).

S'il ressort de la lettre de licenciement du 7 janvier 2024 que la société SOCIETE1.) a « *sonné le 8 décembre 2020* » PERSONNE1.) pour la « *confronter à ce téléchargement de fichiers confidentiels sans permission et sans raison valable* », il n'en ressort cependant pas, ni d'aucun autre document versé en cause, que la société SOCIETE1.) aurait mis en garde PERSONNE1.) quant à l'avenir en cas de récidive. Dès lors, l'entretien téléphonique entre parties en date du 8 décembre 2020 ne saurait constituer un avertissement empêchant la société SOCIETE1.) d'invoquer les mêmes faits ultérieurement dans le cadre du licenciement avec effet immédiat.

#### Quant à la gravité de la faute invoquée

Aux termes de l'article L.124-10 du Code du travail, est considéré comme motif grave justifiant un licenciement avec effet immédiat, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges doivent tenir compte de son degré d'instruction, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et, en général de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité. Ils doivent également tenir compte des conséquences du licenciement.

La faute reprochée au salarié doit être particulièrement grave de nature à ruiner la confiance de l'employeur dans son salarié et à rendre impossible la continuation des relations de travail. Une faute intentionnelle n'est toutefois pas requise.

Un fait unique peut justifier un renvoi immédiat, s'il est suffisamment grave (Cour d'appel, 28 mars 2024, n° du rôle CAL 2023-00516 du rôle).

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

Il résulte de la lettre de licenciement du 7 janvier 2021 que la société SOCIETE1.) a téléphoné le 8 décembre 2020 aux alentours de 13h45 à PERSONNE1.) afin de la confronter au téléchargement des fichiers de 3,55 GB du même jour, lui reproché au titre de faute grave. Les termes même de la lettre de licenciement contredisent donc les affirmations de la société SOCIETE1.) faites dans le cadre de son acte d'appel, qu'elle n'aurait eu connaissance du prédit téléchargement de fichiers qu'en date du 4 janvier 2021.

Il ressort ensuite des nombreuses pièces versées en cause par le mandataire de PERSONNE1.) que les parties ont eu, après que la société SOCIETE1.) a eu connaissance le 8 décembre 2020 du téléchargement reproché à PERSONNE1.), des échanges d'emails au sujet de projets professionnels à terminer par PERSONNE1.) pour le compte de la société SOCIETE1.).

Ainsi PERSONNE1.) a écrit notamment le 8 décembre 2020, après le susdit entretien téléphonique entre parties du même jour, à PERSONNE2.), représentant de la société SOCIETE1.) ce qui suit :

Par email du même jour, la société SOCIETE1.) lui a envoyé les « *fichiers véhicule* » demandés.

Par email du 9 décembre 2020, PERSONNE2.) a répondu à un email du même jour de PERSONNE1.) relatif au lettrage des « *véhicules Ardenne Autrement et Seetech* », « *Parfait, merci* ».

Dans le cadre du projet « *Musée de la Bataille des Ardennes-La Roche* », PERSONNE1.) a écrit le 14 décembre 2020 à PERSONNE2.) « *Bonjour Daniel, J'ai été voir le client ce matin, il voudrait poser du vinyle sablé et quelques infos sur ces vitrines [...]. Je veux bien faire le BAT si cela t'arrange* ». PERSONNE2.) lui a répondu le lendemain comme suit « *Bonjour PERSONNE1.), Merci pour ton Mail, oui si tu veux tu peux le faire. A toi de choisir* », le tout accompagné d'un smiley. Le 15 décembre 2020, PERSONNE2.) lui a envoyé plusieurs fichiers relatifs au susdit projet accompagné du texte « *Et voilà* », suivi de nouveau d'un smiley. Après que PERSONNE1.) l'a rendu attentif au fait qu'il lui a envoyé les mauvais fichiers, PERSONNE2.) lui renvoie le même jour d'autres fichiers électroniques. Le 16 décembre 2020, PERSONNE2.) lui a demandé même conseil en les termes suivants, « *Guten Morgen, Donc je fais l'offre suivant le PDF ? Juste le sablé ou également le dessus ?* ».

Il ressort des nombreux emails échangés entre parties après le 8 décembre 2020 et notamment des quelques exemples retranscrits ci-dessus, que PERSONNE1.) a continué à travailler pour la société SOCIETE1.), après que cette dernière a eu connaissance du téléchargement litigieux, dans le cadre d'une relation cordiale et que la société SOCIETE1.) continuait à faire confiance à PERSONNE1.), étant donné qu'elle lui envoyait plusieurs fichiers électroniques et qu'elle lui demandait conseil.

La Cour retient au vu de ces éléments que le téléchargement des fichiers du 8 décembre 2020, reproché à PERSONNE1.), n'était pas de nature à avoir rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, de sorte que l'appel de la société SOCIETE1.), tendant à voir déclarer le licenciement avec effet immédiat du 7 janvier 2021 justifié, n'est pas fondé.

Le tribunal est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré abusif ledit licenciement avec effet immédiat, quoique pour d'autres motifs.

#### Quant aux conséquences du licenciement

Il y a lieu de préciser que le jugement entrepris n'est pas remis en cause en ce que le tribunal a déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en relation avec le dommage matériel.

#### Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

Après avoir retenu que PERSONNE1.) a droit, suite au licenciement avec effet immédiat déclaré abusif, « *au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, dont le montant est égal au salaire correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être respecté, en l'espèce donc jusqu'au 31 août 2021* », et fixé le montant ainsi réduit à 34.277,56 euros, le tribunal a déduit de ce montant les indemnités de chômage perçus à hauteur de 8.471,01 euros, ainsi que les salaires touchés auprès du nouvel employeur à partir du 1<sup>er</sup> juin 2021 à hauteur de 9.041,43 euros, pour accorder une indemnité de préavis de l'ordre de 16.765,12 euros à PERSONNE1.).

Si PERSONNE1.) ne remet pas en cause la déduction du montant de 9.041,43 euros correspondant aux salaires touchés auprès de son nouvel employeur, il en va différemment de la déduction des indemnités de chômage perçus à hauteur de 8.471,01 euros lesquelles elle serait tenue de rembourser au cas où le licenciement était déclaré abusif et qu'elle se verrait accorder le paiement d'une indemnité ou des dommages et intérêts. Elle interjette partant appel incident en demandant à voir rajouter le montant de 8.471,01 euros au montant de 16.765,12 euros lui accordé par la juridiction de première instance.

Le licenciement avec effet immédiat ayant été déclaré abusif, le salarié peut, en application de l'article L.124-6 du Code du travail, prétendre à une indemnité compensatoire de préavis d'un montant égal au salaire correspondant à la partie du délai de préavis restant à courir respectivement au préavis non respecté.

Il est rappelé que le 30 novembre 2020, PERSONNE1.) a été licenciée avec un préavis de neuf mois, lequel a commencé à courir le 1<sup>er</sup> septembre 2020 jusqu'au 31 août 2021 en application des articles L.124-3 (2) et (3) et 124-7 (2) du Code du travail. La régularité de ce licenciement n'est pas remise en cause par PERSONNE1.), qui n'a d'ailleurs jamais sollicité les motifs de son licenciement.

Dès lors, le tribunal est à confirmer, par adoption de motifs, en ce qu'il a retenu que l'indemnité compensatoire de préavis s'élève dans le cas de PERSONNE1.) en principe à la somme de 34.277,56 euros, non autrement contestée par les parties.

Si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement présente un caractère forfaitaire, il n'en demeure pas moins que l'indemnité compensatoire de préavis a la nature d'un « *substitut de salaire* » (cf. doc. parl., n° 3222, commentaire des articles, page 22).

Sa finalité est de procurer au salarié licencié des ressources financières suffisantes sous la forme d'un substitut de salaire, en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

Le tribunal est dès lors en outre à confirmer en ce qu'il a déduit du montant redû en principe par l'employeur au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, le montant de 9.041,43 euros correspondant aux salaires perçus par PERSONNE1.) pendant la période allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 août 2021, auprès de son nouvel employeur, faute de quoi elle toucherait presque le double des revenus qui auraient été les siens en cas de maintien des relations de travail (Cour d'appel, 10 décembre 2020, Cal-2019-00540, Cour d'appel, 6 juin 2024, CAL-2022-01118).

Suivant pièces au dossier, PERSONNE1.) a touché de la part de l'ONEM des allocations de chômage de janvier à mai 2021 à hauteur de 8.471,01 euros.

Il résulte encore des pièces produites par PERSONNE1.) que conformément aux conditions posées par la législation belge, elle s'est engagée à rembourser les allocations de chômage qui lui ont été octroyées à titre provisoire, dès l'obtention d'une indemnité ou de dommages et intérêts dus à la suite de la rupture du contrat de travail.

Dès lors, à défaut de cumul par PERSONNE1.) des allocations de chômage avec l'indemnité de préavis, il y lieu de déclarer son appel incident fondé et dire, par réformation du jugement entrepris, qu'il n'y a pas lieu de procéder à une déduction des allocations de chômage perçues pendant cette période.

Il y a dès lors lieu, par réformation, de dire fondée la demande de PERSONNE1.) relative à l'obtention d'une indemnité compensatoire de préavis à hauteur de 25.236,13 euros (34.277,56 - 9.041,43).

PERSONNE1.) sollicitant les « *intérêts légaux* » qu'à partir de la « *présente demande* » en justice, le montant de 25.236,13 euros est à assortir des intérêts au taux légal qu'à partir du 25 septembre 2023, date du dépôt de son premier corps de conclusions en instance d'appel.

#### Quant au dommage moral

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement ou dont la démission pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur a été déclarée justifiée, vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci, confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

En prenant en considération, d'un côté, le fait qu'à défaut de licenciement avec effet immédiat, le contrat de travail aurait pris fin le 31 août 2021 à la suite du licenciement avec préavis non contesté par la salariée et, de l'autre côté de l'ancienneté de 16 ans de PERSONNE1.) ainsi que des circonstances dans lequel le licenciement est intervenu, ayant porté atteinte à sa dignité, la Cour évalue, par réformation, le préjudice moral subi par PERSONNE1.) à 1.500 euros.

PERSONNE1.) ne sollicitant les « *intérêts légaux* » qu'à partir de la « *présente demande* » en justice, le montant de 1.500 euros est à assortir des intérêts au taux légal qu'à partir du 25 septembre 2023, date du dépôt de son premier corps de conclusions en instance d'appel.

#### Quant aux demandes accessoires

Au vu du caractère abusif du licenciement, le tribunal est à confirmer en ce qu'il a alloué une indemnité de procédure à PERSONNE1.), étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non

compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en première instance pour faire valoir ses droits.

La Cour évalue le montant de cette indemnité, par réformation, à hauteur de 1.000 euros.

La demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à déclarer fondée à concurrence du montant de 1.500 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en instance d'appel.

Eu égard à l'issue du litige, le tribunal est à confirmer en ce qu'il a débouter la société SOCIETE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure et en ce qu'il l'a condamné aux frais et dépens de la première instance.

Sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter et elle doit supporter les frais et dépens de l'instance d'appel.

#### **PAR CES MOTIFS :**

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

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident partiellement fondé,

**réformant,**

dit fondées la demande de PERSONNE1.) au titre d'indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 25.236,13 euros et celle au titre de réparation du préjudice moral pour le montant de 1.500 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 26.236,13 euros avec les intérêts au taux légal à partir du 25 septembre 2023, jusqu'à solde,

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

confirme le jugement déferé pour le surplus dans la mesure où il a été entrepris, sauf à préciser que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) doit supporter les frais et dépens de la première instance, avec distraction au profit de Maître David Giabbani sur ses affirmations de droit,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître David Giabbani, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.