

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°25/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-sept février deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2023-00894 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 4 août 2023,

comparaissant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à Strassen,

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit COGONI,

comparaissant par l'étude DF Lawyers, société d'avocats à responsabilité limitée, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B 212502, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Esbelta DE FREITAS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Par contrat de travail à durée indéterminée du 17 mai 2006, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) (Luxembourg) actuellement la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), (ci-après la société SOCIETE1.)) en qualité de « *Client Advisor* » avec effet à partir du 15 juillet 2006.

Ce contrat a fait l'objet de trois avenants entre parties datés du 29 janvier et 13 avril 2015, du 1^{er} mars 2018 et d'un quatrième avenant non-daté dont la date de prise d'effet a été fixée au 1^{er} septembre 2018.

Par courrier recommandé du 9 décembre 2020, PERSONNE1.) a été convoqué à un entretien préalable pour le 11 décembre 2020.

Par courrier recommandé du 14 décembre 2020, PERSONNE1.) a été licencié avec un préavis de six mois venant à échéance le 14 décembre 2020.

Par courrier recommandé du 22 décembre 2020, le mandataire de PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs gisant à la base du licenciement de PERSONNE1.) qui lui ont été fournis par la société SOCIETE1.) le 22 janvier 2021.

Par courrier recommandé du 15 février 2021, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement et les motifs gisant à la base de ce dernier.

Par requête déposée au greffe le 22 juin 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis du 14 décembre 2020 et de l'entendre condamner à lui payer, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, suivant le dernier état de ses conclusions, la somme de 60.000 € à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel, et de 20.000 € à titre de réparation de son préjudice moral.

Il a encore réclamé une indemnité de procédure de 2.500 €, le remboursement de la somme de 4.188,60 euros à titre de frais

engendrés par les honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Par jugement rendu contradictoirement le 30 juin 2023, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement de PERSONNE1.) du 14 décembre 2020, a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 13.033,32 € au titre d'indemnisation du préjudice matériel et 5.000 € au titre d'indemnisation du préjudice moral, à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.500 € au titre de remboursement des frais d'avocat, dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure, dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement et a condamné la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 24 août 2023, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 25 juillet 2023.

Aux termes de ses conclusions de synthèse du 9 février 2024, elle conclut, principalement, à voir dire que la lettre de motifs du 21 janvier 2021 satisfait aux critères de précision établis par la loi et la jurisprudence, et que les motifs invoqués à la base du licenciement, sont réels et sérieux. Elle conclut, partant, par réformation, à voir déclarer le licenciement régulier.

Subsidiairement, elle demande, par réformation, à voir déclarer non fondées les demandes de PERSONNE1.) en allocation de dommages-intérêts, à défaut pour le salarié d'avoir rapporté la preuve de préjudices matériel et moral en relation causale avec le licenciement subi.

Plus subsidiairement, elle demande à voir réduire la demande de PERSONNE1.) en allocation de dommages-intérêts à de plus justes proportions. La demande du salarié en paiement du prétendu préjudice matériel relative à la perte des allocations familiales serait irrecevable, étant donné que l'employeur ne serait pas débiteur de ladite allocation. Cette demande serait en tout état de cause à déclarer non fondée.

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'indemnités de procédure serait irrecevable, sinon non fondée. Sa demande, tendant à se voir rembourser les frais et honoraires d'avocat basée sur les

articles 1382 et 1383 du Code civil serait également à rejeter, par réformation du jugement entrepris.

La société SOCIETE1.) réclame une indemnité de procédure globale de 4.000 € pour les deux instances.

Déclarant interjeter appel incident, PERSONNE1.) conclut, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer 268.533,12 € à titre d'indemnisation du préjudice matériel et 20.000 € à titre d'indemnisation du préjudice moral qu'il dit avoir subi du fait du licenciement qu'il qualifie d'abusif, ces sommes avec les intérêts au taux légal à partir du jour du licenciement, le 14 décembre 2020, sinon à partir de la demande en justice, à chaque fois jusqu'à solde.

Il réclame en outre, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 8.454,10 € à titre de remboursement des frais d'avocat qu'il dit avoir exposés en première instance, avec les intérêts au taux légal à partir du jour du licenciement, le 14 décembre 2020, sinon, à partir de la demande en justice, à chaque fois, jusqu'à solde, ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.500 € pour la première instance.

Il conclut en outre à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 5.896,80 € à titre de frais d'avocat qu'il dit avoir exposés pour l'instance d'appel, et une indemnité de procédure de 4.500 € pour l'instance d'appel.

Discussion

I) Quant aux motifs du licenciement

L'employeur a commencé par fournir sur les sept premières pages de la lettre des motifs du licenciement un aperçu général des fonctions attribuées à PERSONNE1.) pour la période de janvier à juillet 2020, de juillet à décembre 2020 et de décembre 2020 à janvier 2021 pour relever en bas de la page 7 de la lettre de motivation, sans rentrer dans les détails, les reproches faits à PERSONNE1.).

Ces reproches tiennent à « (i) son manque de performance dans son rôle de « Business Unit Manager Corporate & Legal » dans la gestion des KPI (Key Performance Indicators) et dans le soutien des membres de son équipe, (ii) son manque de performance dans les tâches de gestion de la relation client Round Hill Capital « RHC » en veillant de manière opportune et proactive à ce que les KPI de la RHC soient atteints et en exécutant les tâches de développement commercial de manière opportune et appropriée et (iii) son attitude au cours de la période allant d'août 2019 à décembre 2019 ensemble une longue

période en état de maladie qui faisait suite à une discussion qu'il a eu avec le département RH.

A) quant à l'ancienneté des faits libellés sous le point iii)

Le tribunal du travail a retenu que les faits reprochés au salarié sous le point iii) de la lettre de motivation du licenciement remontant à plus d'un an et se rapportant à une période de maladie de PERSONNE1.) où ce dernier ne travaillait pas, sont trop anciens pour être de nature à justifier le licenciement intervenu.

La société SOCIETE1.) critique cette décision du tribunal. Elle fait valoir que la période d'août 2019 à février 2020 aurait marqué le début de la dégradation de la relation entre l'employeur et PERSONNE1.), de sorte que les faits reprochés au salarié devraient, par réformation, être pris en considération par la Cour.

PERSONNE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris sur ce point spécifique. Il argumente que dans la mesure où ces reproches se situent à plus d'une année avant le licenciement, ils seraient trop anciens pour motiver son licenciement du 14 décembre 2020.

Appréciation de la Cour

Si à la différence du licenciement pour motifs graves, pour lequel l'article L.124-10 du Code du travail prévoit un délai d'un mois endéans lequel les reproches doivent se situer pour pouvoir le cas échéant justifier un licenciement, le licenciement avec préavis ne prévoit pas expressis verbis un délai endéans duquel les reproches doivent se situer, il n'en reste pas moins que les faits ou fautes justifiant un licenciement avec préavis doivent être invoqués dans un délai raisonnable, délai raisonnable qui constitue pour le salarié une garantie contre toute mesure d'arbitraire de l'employeur, évite par là même une insécurité permanente dans les relations de travail et donne un sens au licenciement, qui en tant que mesure ultime empêche, lorsque la confiance entre parties est ébranlée, la continuation des relations de travail (Cour d'appel, 12 mai 2015, n°39383 du rôle).

En l'occurrence, en dépit de son intitulé « *your behaviour during the period August 2019 through December 2019 when you had been working as Business manager Legal in BUG and your subsequent long period of sickness after a discussion at your initiative with the HR Department* », la Cour constate que les faits reprochés à PERSONNE1.) se situent dans la période allant du 19 août 2019 au 9 février 2020.

Il est reproché au salarié de ne pas avoir en dépit de l'information communiquée à son employeur, ne pas avoir démissionné mais d'avoir été en arrêt de travail pour cause de maladie de manière ininterrompue entre le 19 août 2019 et le 9 février 2020. L'appelante fait valoir que suite à l'intention de son salarié de démissionner de ses fonctions, elle aurait dû préparer les révocations des mandats sociaux que l'intimé aurait assumés dans 65 sociétés différentes, et explique par la suite les inconvénients auxquels elle a dû faire face en raison du comportement de son salarié, qui n'a finalement pas démissionné mais aurait été en arrêt de travail pour cause de maladie pendant une longue période, pour soutenir en page 17 de la lettre de motivation du licenciement que « *then in spite of your behaviour, we have given you a second chance to integrate another Business Unit Team, (...)* ».

C'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu que les faits reprochés au salarié qui se situent entre la période allant du 19 août 2019 au 9 février 2020 sont trop anciens pour justifier le licenciement daté du 14 décembre 2020. La Cour confirme par conséquent le jugement entrepris en ce que le tribunal n'a pas tenu compte de ces reproches.

B) Quant au moyen tiré de l'imprécision des motifs

Le tribunal du travail a retenu que les motifs libellés sous les points (i) et (ii) de la lettre de motivation du licenciement du 21 janvier 2021 ne répondent pas aux critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence, motifs pris que l'employeur n'a fourni aucune date précise à laquelle PERSONNE1.) aurait commis les faits et erreurs lui reprochés, mais s'est limité à faire des développements généraux et vagues en renvoyant à chaque fois à des annexes volumineuses de plusieurs centaines de pages.

Le tribunal du travail a considéré que le simple fait de renvoyer à une centaine de documents annexés à la lettre de motifs ne saurait exempter un employeur de son obligation de formuler précisément le grief dans la lettre de motivation de telle manière à ce que ses explications se suffisent à elles-mêmes. Il a ajouté que « les pièces versées en annexe peuvent uniquement servir à prouver la réalité des faits avancés ou à donner des détails supplémentaires. Il ne saurait cependant être admis qu'un employeur formule en vrac des reproches et se contente de verser des pièces en annexe, à charge pour le destinataire du courrier et pour les juridictions de le compléter en analysant et en combinant les documents pour déterminer quels faits sont reprochés à l'encontre du salarié, telles les pièces d'un puzzle ».

La société SOCIETE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir fait droit au moyen de PERSONNE1.) tiré de l'imprécision des motifs et de ne pas avoir retenu que la lettre des motifs développe sur 19 pages, les

motifs de manière rigoureuse et systématique. Elle estime avoir listé les obligations incombant au salarié avant de développer point par point de quelle manière l'intimé n'aurait pas été à la hauteur de ces exigences, par défaut d'engagement.

Les faits reprochés à l'intimé tenant à son insuffisance professionnelle, l'appelante estime que l'employeur aurait, en faisant notamment référence à des conversations échangées par emails tout au long de l'année 2020, illustré de manière précise les motifs invoqués à la base de la résiliation de son contrat de travail.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris sur ce volet du litige par adoption de la motivation du tribunal du travail.

Appréciation de la Cour

Dans le cadre d'un licenciement avec préavis, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux. L'indication du ou des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et la portée exacte et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La Cour rappelle que l'employeur a dans les sept premières pages de la lettre de motivation du licenciement fourni un aperçu général, intitulé « *general overview and timeline from end of january 2020 till january 2021* » des fonctions à assumer par PERSONNE1.) pour la période de janvier 2020 à juillet 2020, de juillet 2020 à décembre 2020 et de décembre 2020 à janvier 2021, pour indiquer à partir de la page 7 dudit courrier les « *core reasons for the termination of your employemnt contract* », définis comme suit : (i) *your poor performance in your role as a Business Unit Manager Corporate & Legal* » in managing your teams KPI's (Key Performance Indicators) management and in managment /supporting your team members, (ii) *your poor performance in RHC client relationship management tasks, ensuring a timely and proactive manner that the RHC KPI's are achieved end executing your business development tasks properly and timely (also for NON RHC entities) ».*

Concernant le reproche formulé sous le point (i), l'employeur énumère sur les pages 8 à 10 les tâches que PERSONNE1.) était censé d'effectuer en sa fonction de « *Business Unit Manager Corporate & Legal* ». Force est ensuite de constater que les reproches fait au salarié dans le point (i) énumérés aux pages 10 et 11 de la lettre de

motivation ne sont formulés que de manière vague et très générale. L'employeur n'a fourni aucun exemple concret afin d'illustrer les reproches allégués mais s'est contenté de renvoyer à différentes annexes.

Concernant le point (ii), la Cour constate à l'instar du tribunal du travail, que l'employeur, après avoir rappelé les tâches incombant au salarié quant au client Round Hill Capital, se contente à renvoyer à de nombreux emails afin d'établir « *the mistakes you made* », en restant en défaut de préciser les erreurs concrètes formulées à l'encontre du salarié. Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, l'employeur n'a pas formulé de reproches concrets à l'égard de son salarié, illustré par des exemples précis mais s'est contenté de renvoyer à un nombre impressionnant d'annexes.

Or, c'est la lettre de licenciement seule qui sert d'appréciation de la précision de l'énonciation des motifs, de sorte que la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu qu'il ne saurait être admis qu'un employeur formule en vrac des reproches et se contente de verser des pièces en annexe, à charge pour le salarié et les juridictions du travail de compléter la lettre des motifs en analysant les documents pour déterminer quels faits sont reprochés au salarié.

C'est par conséquent à juste titre que le tribunal du travail a fait droit au moyen du salarié tiré de l'imprécision des motifs du licenciement et écarté les motifs libellés sous les points (i) et (ii).

Au regard des considérations qui précèdent, la Cour approuve le tribunal du travail en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement de PERSONNE1.) du 14 décembre 2020.

L'appel principal de la société SOCIETE1.) n'est pas fondé quant à ce volet du litige.

II) Quant aux conséquences du licenciement

A) Quant au préjudice matériel

PERSONNE1.) a réclamé en première instance la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 60.000 € à titre d'indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement du 14 décembre 2020.

Le tribunal du travail, après avoir rappelé les principes en matière d'indemnisation du préjudice matériel subi par un salarié suite à un licenciement déclaré abusif, a relevé que PERSONNE1.) a débuté sa recherche d'emploi le 17 décembre 2020, soit trois jours après son licenciement avec préavis, qu'il a fait de nombreuses recherches

d'emploi en Belgique jusqu'au mois de juillet 2020, pour par après retrouver un nouvel emploi à partir du mois d'août 2021. Dès lors qu'il a uniquement fait des recherches d'emploi en Belgique et non au Luxembourg, le tribunal du travail a retenu que PERSONNE1.) ne saurait se prévaloir de pertes de salaire au-delà du mois d'août 2021, étant donné qu'il s'est soustrait volontairement du marché du travail luxembourgeois et des salaires supérieurs à ceux pratiqués en Belgique.

Eu égard au domaine d'activité de PERSONNE1.), aux nombreuses recherches d'emploi et à son nouvel emploi à partir du mois d'août 2021, le tribunal du travail a fixé la période pendant laquelle PERSONNE1.) aurait dû retrouver un emploi et en relation causale avec le licenciement à 7,5 mois.

Le préavis rémunéré de PERSONNE1.) s'étant écoulé le 14 juin 2021, le tribunal du travail a retenu que PERSONNE1.) a droit à indemnisation pour la période du 15 juin au 31 juillet 2021, et a dit fondée la demande pour la somme de 13.033,32 € (8.688,88 + 4.344,44).

La société SOCIETE1.) conclut au rejet de la demande de PERSONNE1.). Elle argumente que dans la mesure où l'intimé avait déjà déménagé en Belgique en août 2019, il serait « incompréhensible » qu'elle pourrait faire valoir un préjudice matériel en lien causal avec son licenciement pour les mois de juin et juillet 2021. L'objectif de PERSONNE1.) aurait par conséquent été de prendre un emploi plus proche de son nouveau lieu de résidence situé à 215 km du siège de la société SOCIETE1.). Le choix personnel de PERSONNE1.) de déménager dans la banlieue de Bruxelles aurait rompu tout lien causal entre le licenciement et le préjudice matériel allégué. L'employeur fait encore valoir que PERSONNE1.) n'aurait pas rapporté la preuve de l'envoi de demandes de candidatures.

La société SOCIETE1.) conclut par conséquent, principalement, par réformation, à voir déclarer non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel. Subsidiairement, le préjudice matériel serait à réduire à de plus justes proportions.

PERSONNE1.) reproche au tribunal du travail de ne pas avoir retenu qu'il aurait recherché un nouvel emploi entre le mois de décembre 2020 et le mois de juillet 2021 tant en Belgique qu'au Luxembourg. Afin de justifier sa recherche d'emploi au Luxembourg, PERSONNE1.) se réfère à diverses attestations testimoniales versées sous les pièces 18 à 20, 26 et 29 ainsi qu'à un courriel électronique adressé au directeur général de la société SOCIETE2.) du 17 mai 2021, versé sous la pièce n° 21 de sa farde de pièces.

Il admet avoir signé un « *contrat de prestation à durée déterminée* » au mois d'août 2021 en qualité de « *portfolio project manager* » pour une société de conseil qui loue ses services à la société SOCIETE3.) et affirme qu'en raison de son statut d'indépendant il aurait subi une perte considérable quant au montant de son « salaire » qui serait tombé de 6.300 € à 3.800 €. Il ajoute que suite à son licenciement, il ne toucherait plus les allocations familiales au Luxembourg.

Arguant avoir été en droit de déménager en Belgique, PERSONNE1.) estime que ce changement de domicile n'aurait aucune incidence sur les recherches d'emploi qu'il a effectuées.

Déclarant relever appel incident, PERSONNE1.) conclut, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 60.000 € à titre de perte de salaire sur une période de 24 mois et la somme de 208.533,12 € correspondant à 24 mois de salaire brut.

Appréciation de la Cour

L'employeur argumente que dans la mesure où son ancien salarié avait déménagé en Belgique en août 2019 à cinq heures de route du siège de la société, son départ de la société aurait été « incontournable à moyen terme ». PERSONNE1.) ne saurait par conséquent faire état d'un quelconque préjudice matériel.

La Cour ne saurait toutefois suivre ce raisonnement. En effet, bien qu'il soit établi que PERSONNE1.) avait transféré sa résidence principale en Belgique à partir du 16 septembre 2019, il ne résulte d'aucun élément probant du dossier qu'il avait l'intention de démissionner de ses fonctions auprès de la société SOCIETE1.) entre le mois d'août 2019 et le 14 décembre 2020, date de son licenciement. La volonté du salarié de démissionner avant le 14 décembre 2020, date de son licenciement, ne saurait être déduite du seul déménagement de PERSONNE1.).

Il n'en demeure pas moins que si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Le préjudice matériel résultant de la perte de salaire invoqué par un salarié licencié n'est à prendre en considération que pour autant qu'elle se rapporte à une période de référence qui aurait normalement dû suffire à un salarié déployant des efforts soutenus pour retrouver un emploi adapté à ses capacités, et ceci dans tous les secteurs

économiques, seule une perte de revenus répondant à cette condition pouvant être considérée comme étant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Il est tenu compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté de service et de l'âge du salarié au moment du licenciement, ainsi que de la situation sur le marché du travail.

Il importe de rappeler que PERSONNE1.) a été licencié par courrier recommandé du 14 décembre 2020 moyennant un préavis de six mois qui s'est écoulé le 14 juin 2021 (pièce n° 2 de la société intimée).

Les attestations testimoniales versées par PERSONNE1.) aux débats afin de justifier qu'il aurait recherché un emploi au Luxembourg n'ont pas été établies conformément aux exigences de l'article 402 du NCPC, étant donné qu'elles n'ont pas été écrites, datées et signées de la main de leurs auteurs, ne précisent pas qu'elles ont été établies en vue de leur production en justice et n'ont pas non plus été accompagnées des cartes d'identités de leurs auteurs. Il est vrai que les dispositions de l'article 402 du NCPC ne sont pas prescrites à peine de nullité et il appartient au juge d'apprécier la valeur probante et la portée de l'attestation testimoniale compte tenu des faits de l'espèce, étant observée que la société SOCIETE1.) ne conteste pas utilement leur régularité.

Si les témoins PERSONNE2.) et PERSONNE3.) déclarent qu'en janvier, respectivement en février 2021, PERSONNE1.) leur aurait déclaré qu'il cherchait à trouver un nouvel emploi au Luxembourg, aucun des témoins ne fournit cependant de précision quant à la nature et au nombre de candidatures documentant une éventuelle recherche d'un emploi similaire par PERSONNE1.) sur le marché de l'emploi luxembourgeois. Ces deux attestations testimoniales, de même que celle de PERSONNE4.), versée sous la pièce n° 26, sont par conséquent à rejeter pour défaut de précision.

Le témoin PERSONNE5.) qui déclare avoir rencontré PERSONNE1.) en septembre 2021 à ADRESSE3.) se limite à indiquer que PERSONNE1.) lui aurait confié « être encore en recherche d'une opportunité du Luxembourg » sans se prononcer davantage sur les éventuelles candidatures qu'il aurait envoyées ou les postes pour lesquels il aurait postulé au Luxembourg. Son attestation testimoniale est partant également dépourvue de toute force probante. Il en est de même de l'attestation du témoin PERSONNE6.), motif pris que le fait pour PERSONNE1.) de s'être renseigné auprès du témoin s'il connaissait des entreprises ou « family offices » situés au Luxembourg ne constitue pas la preuve d'une recherche active d'un emploi.

Il est vrai que PERSONNE1.) justifie au regard d'un courriel du 17 mai 2021 qu'un dénommé PERSONNE7.), en sa qualité d'executive recruitment director au sein d'une société SOCIETE2.) recruitment lui avait fait parvenir en date du 11 mai 2021 une « *job description* » pour un poste de « *director-conducting officer* » au sein d'une société SOCIETE5.) située au Luxembourg. Cette pièce n'est toutefois pas à elle seule de nature à établir que PERSONNE1.) aurait activement recherché à trouver un emploi au Luxembourg suite à son licenciement. A cela s'ajoute que dans son courriel adressé à PERSONNE7.) le 17 mai 2021, PERSONNE1.) indique que « *I'm (...) not so much interested in this position anymore* ». La pièce versée par l'appelant sur incident sous le numéro 21 est partant également à écarter.

Tel que relevé cependant à bon droit par le tribunal du travail, il résulte des nombreuses candidatures versées par PERSONNE1.) sous la pièce n°5 qu'il a, dès le 17 décembre 2020 cherché à trouver un nouvel emploi en Belgique. Parmi les pièces versées figurent 17 courriers que PERSONNE1.) a adressés entre le 17 décembre 2020 et le 12 mars 2021 en réponse à des offres d'emploi publiés sur LinkedIn. Contrairement à l'affirmation de son ancien employeur, PERSONNE1.) justifie au vu de divers courriers et de courriels adressés à des potentiels employeurs, entre décembre 2020 et juin 2021 qu'il a cherché à trouver un emploi en Belgique. Le fait que les recherches d'emploi ne visent que la Belgique ne saurait pas non plus être reproché à PERSONNE1.), dès lors qu'aucun texte légal n'oblige un salarié, qui demande à obtenir réparation du préjudice matériel suite à un licenciement de ne postuler que sur le marché de l'emploi luxembourgeois. La seule condition nécessaire à l'indemnisation d'un préjudice matériel est celle d'une recherche active par le salarié licencié d'un emploi. Cette condition est réunie en l'espèce.

Il est établi au regard de diverses factures établies par PERSONNE1.) qu'il a fourni à partir du mois d'août 2021 en sa qualité de « *portfolio manager consultancy* » des prestations de services pour le compte d'une société SOCIETE3.).

Au regard des pièces versées par PERSONNE1.), attestant de sa recherche d'emploi en Belgique, de son ancienneté de services, de son âge et de sa qualification, c'est à juste titre que le tribunal du travail a fixé à 7 mois et demi la période de référence qui aurait normalement dû suffire au salarié afin de retrouver un nouvel emploi.

Dès lors que PERSONNE1.) a débuté sa recherche d'emploi dès le 17 décembre 2020, soit trois jours après son licenciement, le tribunal du travail a fixé le point de départ de la période de référence à cette date. Le salarié ne critique pas le tribunal du travail sur ce point.

Il résulte des pièces versées que PERSONNE1.) a perçu un salaire brut mensuel de 8.688,88 € auprès de la société SOCIETE1.) (voir fiche de salaire du mois de mai 2021).

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, le préavis rémunéré de PERSONNE1.) s'est écoulé le 14 juin 2021, de sorte que c'est encore à bon droit que la demande du salarié en indemnisation du préjudice matériel a été déclarée fondée pour la somme de 13.033,32 € (8.688,88 + 4.344,44).

Le jugement entrepris est à confirmer quant à ce volet du litige.

B) Quant au préjudice moral

Arguant que suite à son licenciement, il se serait trouvé dans une phase compliquée durant laquelle il aurait dû se faire suivre par un médecin généraliste et par un psychiatre compte tenu du harcèlement moral dont il aurait été victime, dans le contexte de son licenciement, qu'il aurait dû se livrer à une recherche d'emploi active afin de limiter son dommage, et qu'il se serait trouvé dans un avenir professionnel et financier incertain, PERSONNE1.) a sollicité en première instance la somme de 20.000 € en réparation de son préjudice moral.

Le tribunal du travail a relevé que PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un emploi lui a causé des tracasseries particulières et qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel. Il n'a pas non plus pris en considération les certificats médicaux versés par PERSONNE1.), motif pris qu'ils ne reprennent que le ressenti du patient.

Considérant toutefois que du fait de son licenciement, PERSONNE1.) a subi une atteinte à la dignité de salarié, le tribunal du travail lui a alloué la somme de 5.000 € au titre d'indemnisation du préjudice moral subi.

PERSONNE1.) conclut, par réformation à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 20.000 € en réparation de son préjudice moral subi du chef du licenciement abusif. Il réitère quant à ce volet du litige les développements faits en première instance et renvoie, concernant le suivi thérapeutique aux courriers du docteur PERSONNE8.), du psycho-traumatologue et psychothérapeute agréé docteur PERSONNE9.) des 19 mars et 17 mai 2021. L'appelant au principal fait en outre valoir que suite au licenciement, il serait fait des soucis pour son avenir professionnel.

L'employeur conclut, principalement, au rejet de cette demande, étant donné que l'appelant n'aurait pas établi qu'il se serait fait des soucis au sujet son avenir professionnel. Il ajoute que dans la mesure où PERSONNE1.) avait déjà déménagé en Belgique en août 2019, de

sorte que « son départ de la société SOCIETE1.) aurait été incontournable à moyen termes », il ne saurait alléguer que le licenciement prononcé lui aurait créé une anxiété particulière.

Concernant les certificats médicaux versés aux débats, la société SOCIETE1.) demande à la Cour de constater que la dépression de PERSONNE1.) aurait pris naissance avant le licenciement. Il y aurait en conséquence rupture de lien causal entre le déclin de l'état de santé invoqué et le licenciement du 14 décembre 2020.

Subsidiairement, l'ancien employeur demande à voir réduire l'indemnité allouée par le tribunal du travail à de plus justes proportions.

Appréciation de la Cour

Le préjudice moral ne peut être indemnisé qu'à condition que son existence soit établie. Un licenciement abusif n'engendre pas nécessairement un préjudice moral. L'article 124-12 du Code du travail tend uniquement à la réparation du préjudice moral qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement abusif.

PERSONNE1.) fait plaider que le licenciement du 14 décembre 2020 l'aurait plongé dans une dépression. A titre de preuve, l'appelant se réfère à un courrier du docteur PERSONNE8.) du 19 mars 2021, ainsi qu'à un courrier du docteur PERSONNE9.) daté du 17 mai 2021.

Le docteur PERSONNE8.) indique « *que le patient présente un épisode dépressif majeur avec humeur dépressive (...) on note plusieurs facteurs de stress : un harcèlement moral au travail et des problèmes familiaux. Le patient me semble actuellement incapable d'avoir une activité professionnelle* » et le docteur PERSONNE9.) dit que « *(...) l'environnement professionnel du patient préalablement et concomitamment à son licenciement en décembre 2020 a causé une détérioration rapide et soudaine de son état psychique en affectant notamment ses capacités mnésiques et de réflexion de manière générale. Les circonstances mêmes du licenciement en l'absence d'un motif raisonnable (aux dires du patient) ont rendu la situation de harcèlement moral vécue par le patient insoutenable(...)* ».

S'il résulte de ces documents que le patient a présenté une dépression, respectivement que son état psychique a été affecté, la teneur de ces documents ne permet pas pour autant de retenir que son état dépressif eût été la conséquence directe de la faute de son employeur.

La présomption simple attachée à la teneur d'un certificat médical est limitée aux constatations médicales proprement dites et le ressenti

subjectif d'un patient, tel qu'il s'exprime dans ses déclarations, ne correspond pas nécessairement à la vérité.

S'il est vrai que certains certificats médicaux établissent une relation entre la dépression litigieuse et le « licenciement abusif » du patient, la Cour ne saurait ajouter foi à ces affirmations qui ne relèvent pas du domaine de compétences de leur auteur et dépassent les limites de la science médicale (Cour d'appel, 22 octobre 2020, Cal-2019-00442).

Les courriers précités du 19 mars 2021 et du 17 mai 2021 n'attestent partant que de l'état dépressif du salarié, mais en aucun cas de son lien avec le licenciement du 14 décembre 2020 où avec un harcèlement professionnel.

L'employeur argumente que dans la mesure où son ancien salarié avait déménagé en Belgique en août 2019 à cinq heures de route du siège de la société, son départ de la société aurait été « incontournable à moyen terme ». Ce fait serait de nature à établir que PERSONNE1.) ne se serait pas fait de soucis pour son avenir professionnel.

La Cour ne saurait toutefois suivre ce raisonnement. En effet, le seul fait que le salarié avait transféré son domicile en Belgique en septembre 2019 est, à lui seul insuffisant, à défaut d'éléments probants, afin d'établir que PERSONNE1.) avait l'intention de quitter la société SOCIETE1.) avant le licenciement du 14 décembre 2020. La Cour renvoie, concernant le déménagement du salarié, aux développements faits ci-avant dans le cadre de la demande en réparation du préjudice matériel.

Contrairement à l'opinion du tribunal, la Cour retient qu'après une ancienneté de services de 14 ans, PERSONNE1.) s'est nécessairement fait des soucis pour son avenir professionnel. Ceci est confirmé par les nombreuses réponses aux offres d'emplois que l'appelant sur incident a fait parvenir à des potentiels employeurs à partir du 17 décembre 2020. La circonstance qu'à ce moment, le salarié n'a pas postulé sur le marché de l'emploi luxembourgeois n'est pas de nature à rompre le lien causal entre le préjudice subi et le licenciement du 14 décembre 2020.

Il s'y ajoute, qu'après une ancienneté de services de 14 ans, le licenciement avec préavis du 14 décembre 2020 a porté atteinte à la dignité de salarié de PERSONNE1.), de sorte que sa demande en réparation d'un préjudice moral est fondée en principe.

La Cour lui alloue, par réformation, ex aequo et bono la somme de 6.000 €.

III) Quant au frais et honoraires d'avocat

PERSONNE1.) a réclamé en première instance la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 4.188,60 € au titre de remboursement des frais et honoraires d'avocat qu'il a dit avoir exposés en première instance. Cette demande a été basée sur les articles 1382 et 1383 du Code civil.

Le tribunal, après avoir rappelé le principe en matière de demande de remboursement des frais et honoraires d'avocat, a relevé que la faute de la société SOCIETE1.) est établie au regard du caractère abusif du licenciement. Le tribunal du travail a, quant au préjudice considéré que la somme de 4.188,60 € est excessive, en l'absence de détail des prestations fournies et étant donné que la note d'honoraires du 31 janvier 2022 ne comprend pas encore les prestations à facturer pour les plaidoiries en première instance.

La demande de PERSONNE1.) a en conséquence été déclarée fondée ex aequo et bono pour la somme de 3.500 €.

PERSONNE1.) conclut aux termes d'un appel incident à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 8.454,10 € TTC au titre de remboursement des frais et honoraires d'avocat qu'il dit avoir exposés en première instance. Il se réfère à deux mémoires intermédiaires d'honoraires datés des 31 janvier 2022 et 11 avril 2023.

La société SOCIETE1.) conclut, par réformation, au rejet de la demande. Elle fait valoir que les mémoires d'honoraires n'indiqueraient ni l'identité de l'avocat ayant travaillé sur le dossier, ni son taux horaire, ni la durée consacrée à l'exécution de chaque prestation. A défaut de mémoires d'honoraires détaillés, PERSONNE1.) n'aurait pas établi le préjudice. Il n'aurait pas non plus rapporté la preuve d'une faute dans le chef de la société SOCIETE1.), ni la preuve d'une relation causale entre une faute et un préjudice.

Appréciation de la Cour

La circonstance que l'article 240 du NCPC permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation (rôle n° 5/12) a condamné la solution de droit français suivant laquelle les frais et

honoraires d'avocat ne constituent pas un préjudice réparable au titre de la responsabilité civile. Suivant cette décision, les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure. La Cour a, en effet, retenu que les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

La faute dans le chef de la société SOCIETE1.) est établie au regard du fait que le licenciement notifié à PERSONNE1.) est abusif.

Il est établi que PERSONNE1.) a dû recourir aux services rémunérés d'un avocat pour faire valoir ses droits. Les prestations d'avocat effectuées en première instance sont établies au vu des mémoires d'honoraires versés sous les pièces n°8, 17 et 27 de l'appelant sur incident. PERSONNE1.) justifie en outre avoir réglé le montant de 8.454,10 € à son avocat. L'appelant sur incident ayant rapporté la preuve du lien causal entre la faute de son ancien employeur et le préjudice subi, la demande est, par réformation à déclarer fondée pour la somme réclamée de 8.454,10 €, avec les intérêts au taux légal sur la somme de 4.188,60 € à partir du 10 février 2023, et sur la somme de 4.265,50 € à partir du 8 mars 2024, à chaque fois jusqu'à solde.

PERSONNE1.) justifie en outre avoir déboursé en instance d'appel la somme de 5.896,80 € au titre de frais d'avocat (pièce n°25 de l'appelant sur incident).

La somme réclamée étant adéquate, la demande est à déclarer fondée pour la somme de 5.896,80 € avec les intérêts au taux légal à partir du 8 mars 2024, jusqu'à solde.

IV) Quant aux indemnités de procédure pour la première instance

Au vu de l'issue du litige, la société SOCIETE1.) ne saurait se voir allouer une indemnité de procédure, ni pour la première instance ni pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) ne justifiant pas avoir déboursé d'autres frais que ceux qui lui ont été facturés au titre des mémoires d'honoraires précités, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure a été rejetée à bon droit par le tribunal du travail.

Pour les mêmes motifs, elle est également à rejeter pour l'instance d'appel.

L'appel principal est à déclarer non fondé, tandis que l'appel incident est partiellement fondé.

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 fondée la demande de PERSONNE1.) à titre d'indemnisation du préjudice moral pour la somme de 6.000 €,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 6.000 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 8.454,10 € au titre de remboursement des frais et honoraires d'avocat déboursés pour la première instance avec les intérêts au taux légal sur la somme de 4.188,60 € à partir du 10 février 2023, et sur la somme de 4.265,50 € à partir du 8 mars 2024, à chaque fois jusqu'à solde,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.896,80 € au titre de remboursement des frais et honoraires d'avocat déboursés pour l'instance d'appel avec les intérêts au taux légal à partir du 8 mars 2024, jusqu'à solde,

rejette les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de l'étude d'avocats DF Lawyers, société d'avocats à responsabilité limitée, avec distraction au profit de Maître Esbelta De Freitas, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.