

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°62/24 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du six juin deux mille vingt-quatre

Numéro CAL-2022-01118 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Françoise ROSEN, premier conseiller,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Georges WEBER de Diekirch du 28 novembre 2022, et d'un exploit de l'huissier de justice Tom NILLES de Luxembourg du 29 novembre 2022

comparant par Maître Clément SCUVEE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1. SOCIETE1.), établie et ayant siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son collègue des bourgmestre et échevins actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit WEBER,

comparant par Maître Jean-Luc GONNER, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg,

2. l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité
de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi,
représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2,
Place Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit NILLES,

comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'Avocats
WEILER, WILTZIUS, BILTGEN, inscrite sur la liste V du Tableau de
l'Ordre des Avocats du Barreau de Diekirch, immatriculée au Registre
de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro
B239498, représentée aux fins de la présente procédure par Maître
Lucien WEILER, avocat à la Cour.

LA COUR D'APPEL:

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 14 novembre 2022,
PERSONNE1.) a été engagé par l'SOCIETE1.), en qualité d'ouvrier
communal.

Par courrier recommandé du 22 février 2021, l'SOCIETE1.) a procédé
au licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.), courrier conçu
dans les termes suivants :

*

*

*

*

*

*

Par courrier de son avocat du 23 mars 2021, le requérant a contesté son congédiement.

Par requête déposée le 4 juin 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, l'SOCIETE1.), devant le tribunal du travail de Diekirch, principalement, pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat intervenu le 22 février 2021 à son égard et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

indemnité compensatoire de préavis	19.396,75 €
indemnité de départ	4.848,19 €
préjudice matériel	28.421,38 €
préjudice moral	10.000,00 €

avec les intérêts légaux à partir du 22 février 2021, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Subsidiairement, il a conclu à voir déclarer le licenciement irrégulier en la forme et a demandé la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 4.848,19 € à ce titre.

Estimant en outre avoir fait l'objet d'un harcèlement moral durant son temps de travail auprès de l'SOCIETE1.), il a réclamé le montant de 10.000 € à titre d'indemnisation de ce chef.

Il a encore réclamé une indemnité de procédure de 1.500 € et demandé à voir assortir le jugement à intervenir de l'exécution provisoire.

Par la même requête, PERSONNE1.) a mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi (ci-après l'ETAT). Ce dernier a indiqué ne pas formuler de revendications.

Par jugement du 17 octobre 2022, le tribunal du travail, s'est déclaré compétent pour connaître de la demande, a déclaré le licenciement du 22 février 2021 fondé et justifié, et a rejeté les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages-intérêts en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail, sa demande à titre d'indemnité compensatoire de préavis et sa demande en obtention d'une indemnité de départ.

Il a dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages-intérêts en réparation d'un vice de forme, de même que celle en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, ainsi que les demandes du salarié en obtention d'une indemnité de

procédure et en remboursement des frais et d'honoraires d'avocat et l'a condamné aux frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 28 novembre 2022, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 19 octobre 2022.

Il conclut, aux termes de ses conclusions de synthèse à voir déclarer abusif le licenciement du 22 février 2021 et à voir condamner l'SOCIETE1.) à lui payer les sommes suivantes :

- 19.396,75 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 4.849,19 € au titre d'indemnité de départ,
- 28.421,38 €, sinon 16.790,54 € au titre de préjudice matériel,
- 10.000 € au titre de préjudice moral,

ces sommes à chaque fois avec les intérêts au taux légal à partir du 22 février 2021, date du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Si la Cour devait confirmer le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré régulier le licenciement du 22 février 2021, l'appelant conclut, par réformation, à voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme de 4.849,19 € au titre d'indemnité pour licenciement irrégulier dans la forme.

Il réclame en tout état de cause, par réformation, à voir condamner son ancien employeur à lui payer, par réformation, la somme de 10.000 € au titre de réparation du préjudice moral subi résultant du harcèlement moral dont il aurait été victime.

Il sollicite encore, par réformation, une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance et de 3.000 € pour l'instance d'appel.

L'SOCIETE1.) sollicite principalement la confirmation du jugement entrepris.

Subsidiairement, au cas où la Cour devrait déclarer le licenciement abusif, seules seraient à déclarer fondées les demandes de l'appelant en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ.

L'employeur réclame une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel.

L'ETAT demande acte qu'il n'a pas effectué de prestations en faveur du salarié.

I) Quant au licenciement avec effet immédiat du 22 février 2021

A) Quant à la précision des motifs

Le tribunal du travail a rejeté le moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement. Il a retenu que tant les faits reprochés que les circonstances de nature à justifier leur gravité résultent à suffisance de la lettre de licenciement et a ajouté que le salarié a pris position de manière circonstanciée quant aux reproches formulés à son égard.

L'appelant réitère en appel son moyen tiré de l'imprécision des motifs.

Il argumente que les avertissements des 28 février et 25 juillet 2018 n'auraient pas été mentionnés dans la lettre de licenciement, que l'employeur n'aurait pas précisé quel aurait été le « sujet » de « l'entretien d'avertissement » du 20 novembre 2020, et que la prétendue décision prise par l'employeur le 30 novembre 2020, n'aurait pas non plus été annexée à la lettre de licenciement. Il ajoute que la lettre de licenciement ne préciserait pas non plus en quoi la faute lui reprochée, à la supposer établie, serait de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat. Il demande en outre à la Cour de constater qu'en cours d'instance, l'employeur aurait rajouté de nombreux éléments et reproches qu'il n'avait pas mentionnés dans la lettre de licenciement, de sorte qu'il n'y aurait pas lieu d'en tenir compte.

L'employeur sollicite la confirmation du jugement entrepris par adoption de la motivation du tribunal du travail.

Il argumente en outre que le fait générateur à la base du licenciement qui « aurait fait déverser le vase » serait le nouveau refus de la part du salarié lors de la journée du 16 au 17 janvier 2021 d'obtempérer aux consignes de l'employeur. Il estime que dans la mesure où les deux avertissements écrits précédents ce fait auraient été mentionnés de façon précise dans la lettre de licenciement, l'employeur n'aurait pas été obligé les annexer au courrier du 22 février 2021. L'employeur aurait mentionné les autres avertissements afin de démontrer que son salarié aurait régulièrement refusé de se conformer aux instructions écrites de son employeur et que malgré divers avertissements, il aurait continué à ignorer délibérément les consignes données.

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article L.124 -10 (3), alinéa 1^{er} du Code du travail, le courrier portant sur la résiliation immédiate du contrat de travail doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de faute grave.

L'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté (Cour de Cassation, 12 novembre 1992, arrêt n° 30/92).

C'est la lettre de licenciement seule qui sert de base d'appréciation de la précision de l'énonciation des motifs.

En l'espèce, l'employeur commence dans le courrier de licenciement du 22 février 2021 par mentionner deux avertissements adressés au salarié en dates des 28 février et 25 juillet 2018 lui reprochant de ne pas avoir « *respecté les heures de travail qui vous sont imposées* », « *ni les décisions relatives aux prestations à effectuer dans le cadre du service de déneigement* », respectivement de ne pas « *s'être conformé aux instructions de votre chef de service (...)* ».

L'employeur admet qu'il n'avait pas annexé les deux avertissements précités à la lettre de licenciement du 22 février 2022.

La Cour note que les libellés desdits courriers ne sont pas non plus reproduits dans la lettre de congédiement. Les faits auxquels il est fait référence, ayant selon l'employeur justifié les deux avertissements ne sont pas décrits avec la précision requise par la loi. Aucune date relative aux dits faits n'est renseignée, ni les « *heures de travail* » qui n'auraient pas été respectées, ni les instructions que le salarié n'aurait pas suivies ne sont précisées. La simple référence à ces deux avertissements est insuffisante.

Il n'y a en conséquence pas lieu de tenir compte des griefs énoncés dans les avertissements écrits des 28 février et 25 juillet 2018 dans le cadre de l'appréciation de la gravité des fautes reprochées au salarié.

L'employeur fait ensuite état d'un entretien d'avertissement auquel le salarié aurait été convoqué, « *étant donné qu'une fois de plus vous n'aviez pas daigné respecter les heures de travail vous imposées* ». Il est ensuite fait référence à « *un avertissement oral* », à la suite duquel l'employeur, par décision du 30 novembre 2020, aurait retiré au salarié son « *poste de responsabilité* ».

La Cour constate que l'énoncé de ce grief, relatif au prétendu manque de respect du salarié des heures de travail est libellé de manière

vague et imprécise. Aucune date n'est renseignée par rapport au fait invoqué. L'employeur ne détaille pas non plus en quoi les horaires de travail n'auraient pas été respectés. Il invoque un avertissement oral, non daté et ne précise pas non plus le reproche concret formulé à l'égard du salarié aux termes dudit avertissement oral. Le contenu de la décision du 30 novembre 2020 n'est pas reproduit dans la lettre de licenciement. Elle n'a pas non plus été jointe audit courrier.

Il s'ensuit qu'il y a également lieu d'écarter, pour défaut de précision, le grief en rapport avec l'avertissement oral et les conséquences qui s'en sont suivies.

En revanche, l'énoncé des motifs relatifs au non-respect par PERSONNE1.) des horaires de travail lui imposés par son employeur durant le weekend du 16 au 17 janvier 2021 a été énoncé avec la précision requise par la loi et la jurisprudence. L'employeur a en effet indiqué, outre la date des faits, les circonstances dans lesquelles ces reproches se sont déroulés.

Le moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement, en rapport avec le fait du 16 au 17 janvier 2021 est partant à rejeter.

L'appel de PERSONNE1.) est partiellement fondé quant à ce volet du litige.

B) 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 :

« 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^{er} de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, signifie qu'un salarié ne peut pas fonder une démission 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'étaient 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 démission avec effet immédiat

remontent à plus d'un mois, elles déclareront ladite démission abusive sans analyser les faits.

Le délai d'un mois commence à courir à partir de la commission ou de la réalisation de la faute ou à partir du jour où le salarié en a eu connaissance.

En l'espèce, les développements des parties relatifs au non-respect par l'employeur du délai légal d'un mois en rapport avec les avertissements écrits des 28 février et 25 juillet 2018 et de l'avertissement oral non-daté sont inopérants au vu des considérations faites ci-avant dans le cadre du moyen tiré de l'imprécision des motifs.

Concernant le fait qui se serait produit du 16 au 17 janvier 2021, le tribunal du travail n'est pas critiqué en ce qu'il a retenu que dans la mesure où il est constant en cause que PERSONNE1.) a été en congé de maladie à partir du 23 janvier 2021 jusqu'au 19 février 2021, le droit de licencier de l'employeur était suspendu pendant cette période d'incapacité de travail.

La Cour tient à rajouter que l'interdiction pour l'employeur de notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, même pour motif grave, édictée par l'article L.121-6(3) du Code du travail, ne saurait avoir pour conséquence de priver l'employeur définitivement de son droit de licenciement pour motif grave à défaut d'avoir pu, en raison de cette interdiction légale, procéder à la résiliation du contrat de travail dans le délai d'un mois à partir des faits qui en constituent la cause ou du jour où il en a eu connaissance, conformément à l'article L.124-10(6) du même code, de sorte que le tribunal du travail a, à juste titre, retenu que le délai d'un mois était suspendu jusqu'au 20 février 2021, date de la reprise du travail du salarié (en ce sens, Cour d'appel, 30 mars 2017, n° 41224 du rôle).

Le licenciement datant en l'occurrence du 22 février 2021, le délai légal d'un mois prévu par l'article L.124-10 (6) du Code du travail a été respecté par l'employeur.

C) Quant au caractère réel et sérieux des motifs invoqués

Se référant aux divers avertissements écrits et oral, le tribunal du travail a retenu que « le refus réitéré du salarié de se conformer aux directives de ses supérieurs dénote manifestement une insubordination ainsi qu'une mauvaise foi caractérisée de nature à compromettre définitivement la relation de confiance qui doit exister entre l'employeur et son salarié ».

Il a ajouté que le reproche tiré de « *l'insubordination du 16 au 17 janvier 2021 venait compléter une série d'incidents lors desquels le salarié a affiché un comportement insolent et inacceptable (...)* ».

L'ensemble des faits reprochés et établis à l'égard de PERSONNE1.) justifiait selon le tribunal du travail un licenciement avec effet immédiat.

Au regard de la décision intervenue dans le cadre de l'analyse du moyen tiré de l'imprécision des motifs, le seul motif de licenciement invoqué par l'employeur sur lequel la Cour est amenée à se prononcer se rapporte au fait allégué du 16 au 17 janvier 2021. L'appelant conteste que « les quatre 4 heures prétendument prestées en trop constituent des heures supplémentaires ». Il fait valoir que même à supposer établi qu'il ait effectué quatre heures « supplémentaires », ce fait ne serait pas à qualifier à lui seul de motif sérieux de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat d'un salarié ayant une ancienneté de service de près de 8 ans. A défaut pour l'employeur d'avoir rapporté la preuve du caractère réel et sérieux du motif invoqué, le licenciement serait à qualifier d'abusif, par réformation du jugement entrepris.

L'employeur sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 22 février 2021 régulier.

Il argumente que malgré plusieurs avertissements antérieurs, le salarié aurait une nouvelle fois, le 16 janvier 2021 refusé d'obtempérer aux ordres formels de l'employeur, en refusant de se conformer au plan de travail du service de déneigement. Il précise que selon le plan de service, la journée du 16 janvier 2021, PERSONNE1.) aurait été en service de 0h00 heures jusqu'à 8h00 du matin et de 17h00 jusqu'à minuit et aurait dû remettre son engin de déneigement aux collègues prévus pour la relève de minuit. L'intimée reproche à son ancien salarié d'avoir continué à travailler pendant quatre heures. En refusant de se conformer au plan de service et par conséquent aux ordres de ses supérieurs hiérarchiques, l'appelant aurait commis un refus d'ordre doublé d'un acte d'insubordination.

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.

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave par lui invoquée et le cas échéant au salarié d'établir les faits ou les éléments justificatifs.

Le témoin PERSONNE2.), en sa qualité de « *leitender Ingenieur des technischen Dienstes der Gemeindeverwaltung von Weiswampach* », déclare dans son attestation testimoniale du 8 avril 2022 concernant le fait du 16 janvier 2021 ce qui suit « *am Samstag, den 16.01.2021 kam es zu einem heftigen Wintereinbruch mit starken Schneefällen, die bis in den Sonntag, den 17.01.2021 hinein andauerten.*

Die Winterdienstschicht von Herrn Felten dauerte bis Samstag 16.01.2021 um 24 Uhr. Danach war für den Sonntag eine andere Mannschaft vorgesehen um den Dienst fortzuführen.

Bei der Schichtablösung um 24 Uhr weigerte sich Herr Felten sein Schneeräumegerät an die Kollegen der neuen Schicht abzugeben und somit wie vorgesehen seine Schicht zu beenden.

(...)

Dieses Verhalten birgt unter anderem auch den erheblichen Gefahrenpotenzial durch Übermüdung. Schichtarbeit wurde eben eingeführt um diesen Gefahren vorzugreifen.

Die Weigerung des Herrn Felten die Schichtwechsel einzuhalten wurde mir mündlich von Herrn PERSONNE3.) (Gemeindearbeiter) und schriftlich von unserem Vorarbeiter Lis PERSONNE4.) mitgeteilt.

(...)“.

La déposition précitée ne repose, quant au reproche tenant au refus d'ordre et à l'insubordination prétendument commis par PERSONNE1.), sur aucune constatation personnelle du témoin PERSONNE2.) mais sur les informations lui fournies par de tierces personnes. Elle constitue un témoignage indirect. Or face aux contestations de PERSONNE1.), à l'absence de témoignage des personnes qui ont directement assisté au fait du 16 au 17 janvier 2021, la déposition du témoin PERSONNE2.) ne suffit pas à établir l'existence d'un refus d'ordre et/ou d'un acte d'insubordination dans le chef de PERSONNE1.).

Il s'y ajoute que l'affirmation de l'employeur que le salarié aurait commis un acte d'insubordination et d'un refus d'ordre le 16 janvier 2021 est contredite au vu d'un courriel du 19 janvier 2021, versé en annexe sous un n° A NUMERO1.) à l'attestation du témoin

PERSONNE2.). Un certain « PERSONNE4.) » y indique que « PERSONNE5.) hätte PERSONNE6.) angeboten, dass PERSONNE7.) oder ich ihn ablösen könnten (...) ». Abstraction faite que le dit « PERSONNE4.) » n'a pas non plus personnellement assisté au fait reproché au salarié, il est question dans ledit courriel d'une proposition faite à PERSONNE1.) à se voir remplacer et non pas d'une insubordination, voire d'un refus d'ordre.

La Cour ne tiendra pas non plus compte de la déclaration du témoin PERSONNE2.) que „dazu sollte man wissen, daß Sonntagsstunden besonders großzügig bezahlt werden und dass Herr Felten wahrscheinlich deshalb nicht gewillt war am Sonntag um 24 Uhr, wie im Arbeitsplan vorgesehen, mit der Arbeit aufzuhören(...)“ qui n'est qu'une appréciation subjective du témoin. Le reproche tenant au dépassement par le salarié des heures de travail « dans le seul but de se faire payer des heures supplémentaires », laisse également d'être fondé.

Au vu des développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que le licenciement de PERSONNE1.) ne repose pas sur des motifs réels et sérieux, de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

L'appel est partant à déclarer fondé quant à ce volet du litige et par réformation du jugement de première instance, le licenciement est à déclarer abusif.

D) Quant aux demandes indemnitaires du salarié

a) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) conclut, par réformation, à voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme de 19.396,75 € correspondant à quatre mois de salaire au titre d'indemnité compensatoire de préavis.

L'employeur ne s'oppose pas à voir régler à son ancien salarié une indemnité compensatoire de préavis.

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article L.124-6 du Code du travail, « la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir. (...) L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni

avec l'indemnité de départ visée à l'article L. 124-7 ni avec la réparation visée à l'article L. 124-10. (...)

L'indemnité compensatoire de préavis étant, conformément à l'article L.124-6 du Code du travail, égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis, qui au vu de l'article L.124-3 (2) est de quatre mois pour une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans de ans au moins, PERSONNE1.) a droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à quatre mois de salaire.

L'employeur admet que PERSONNE1.) a perçu un revenu mensuel brut de base de 4.849,19 € et que l'indemnité compensatoire de préavis s'élève dans le cas de l'appelant en principe à 19.396,75 €.

Il est vrai que 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.

Or force est de constater que PERSONNE1.) a retrouvé un nouvel emploi avec effet à partir du 6 avril 2021 auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) en qualité de « conducteur de grue ».

Du montant redû en principe par l'employeur au titre de l'indemnité de préavis, il y a lieu de déduire les salaires perçus par le salarié pendant la période de référence de six mois, auprès de ses nouveaux employeurs, faute de quoi le salarié toucherait presque le double des revenus qui auraient été les siens en cas de maintien des relations de travail (voir en ce sens Cour d'appel, 10 décembre 2020, Cal-2019-00540 concernant la déduction des indemnités de chômage).

Il résulte des fiches salaire versées au dossier et des renseignements fournis que PERSONNE1.) a perçu pendant la période de référence de quatre mois un salaire brut total de NUMERO1.).652,54 € auprès de la société limitée SOCIETE2.) (2.321,57 + 2.565,95 + 3.024,01 + 3.741,01).

La demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis est par conséquent, par réformation, à déclarer fondée pour

la somme de 7.744,21 € (19.396,75 -NUMERO1.).652,54), avec les intérêts au taux légal à partir du 4 juin 2021, jusqu'à solde.

b) Quant à l'indemnité de départ

Le salarié conclut, par réformation, à se voir allouer la somme de 4.849,19 € au titre d'indemnité de départ.

Cette demande n'est pas non plus critiquée par l'employeur.

Le salarié abusivement licencié sans préavis a droit, en vertu de l'article L.124-7 alinéa 1 du Code du travail, et compte tenu de son ancienneté de service de cinq ans au moins, à une indemnité de départ correspondant à un mois de salaire.

Le bénéfice de l'indemnité de départ n'est exclu que si l'employeur a été autorisé par la loi à résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave (article L.124-10 (1) alinéa 2 du Code du travail, hypothèse non donnée en l'espèce, ou lorsque le salarié peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale, (article L.124-7 (5) du Code du travail), ce qui n'est pas non plus le cas en l'occurrence.

Au vu de l'ancienneté de service de PERSONNE1.) au sein de l'SOCIETE1.), il a droit à une indemnité de départ de 4.849,19 €, avec les intérêts au taux légal à partir du 4 juin 2021, jusqu'à solde.

c) Quant au préjudice matériel

PERSONNE1.) conclut, par réformation, principalement, à se voir allouer la somme de 28.421,38 € au titre de dommages-intérêts pour préjudice matériel subi, sur base d'une période de référence de douze mois, étant précisé que la somme réclamée correspond à douze mois de salaires que l'appelant aurait perçu pendant cette période auprès de l'SOCIETE1.).

Il réclame, subsidiairement, par réformation, à se voir allouer la somme de 16.790,54 € au titre de dommages-intérêts pour préjudice matériel subi, sur base d'une période de référence de douze mois, en tenant compte des salaires qu'il a perçus auprès de son nouvel employeur.

L'SOCIETE1.) conclut au rejet de la demande.

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.

Cette période qui est fixée en tenant compte de l'âge du salarié au moment du licenciement, de sa qualification et de la situation sur le marché de l'emploi, prend généralement fin au moment où le salarié licencié a trouvé un nouvel emploi.

La Cour retient qu'une période de quatre mois, couverte par l'allocation de l'indemnité compensatoire de préavis aurait dû suffire à PERSONNE1.) pour se procurer un emploi de remplacement, de sorte que le jugement entrepris est à confirmer en ce que le tribunal a dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel, quoique pour d'autres motifs.

d) Quant au préjudice moral

PERSONNE1.) conclut, par réformation à voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme de 10.000 € au titre de dommages-intérêts pour préjudice moral subi. Il argumente que cette indemnité serait destinée à réparer l'atteinte à sa dignité de salarié, de même que les inquiétudes et soucis quant à son avenir professionnel.

L'employeur résiste à cette demande. Il demande, principalement, à la Cour de constater que le salarié n'aurait pas effectué durant les huit ans auprès de l'SOCIETE1.) de bons et loyaux services. Il conclut, subsidiairement à voir réduire la montant à allouer à l'appelant à de plus justes proportions.

Compte tenu du fait que l'appelant a retrouvé un nouvel emploi peu de temps après son licenciement, il n'a pas eu à se faire de soucis pour son avenir professionnel.

Au vu de l'atteinte portée à la dignité de salarié de PERSONNE1.) après une ancienneté de services de plus huit ans, c'est encore à bon droit que le tribunal du travail a retenu un préjudice moral dans le chef du salarié et qu'il lui a alloué à ce titre la somme de 2.000 €.

Le licenciement du 22 février 2021 ayant été déclaré abusif, la Cour n'a pas à se prononcer sur la demande du salarié tendant à voir déclarer irrégulier le licenciement dans la forme.

Au regard des développements qui précèdent, la demande de PERSONNE1.) est fondée pour la somme globale de 14.593, 40 € (7.744,21 + 4.849,19 + 2.000), avec les intérêts au taux légal à partir du 4 juin 2021, jusqu'à solde.

III) Quant au harcèlement moral

PERSONNE1.) soutient encore avoir été victime d'actes de harcèlement moral sur son lieu de travail et il demande, par réformation, la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 10.000 € à titre d'indemnisation de son préjudice moral subi de ce chef. Il soutient avoir subi « une ou plusieurs » rétrogradations de ses fonctions de responsable du service des eaux poste sans que la procédure de modification unilatérale de son contrat de travail prévue à l'article L.121-7 du Code du travail n'ait été respectée. En outre, ces rétrogradations auraient été décidées par l'employeur sur base de « simples affirmations » de Monsieur PERSONNE8.) et sans justifications valable. Il serait toutefois de principe que la victime d'un harcèlement moral ne doit subir aucune sanction en raison de la dénonciation du harcèlement.

L'SOCIETE1.) s'oppose à cette demande PERSONNE1.) en plaidant l'absence d'une quelconque dénonciation des faits à l'employeur durant la période de la relation de travail. Elle conteste encore tout acte d'harcèlement moral en exposant qu'il ne ressortirait d'aucun élément du dossier que PERSONNE1.) ait souffert d'un quelconque harcèlement moral.

Le tribunal avait rejeté le reproche, motif pris que, d'une part, que le salarié est resté en défaut de prouver une dénonciation des faits reprochés à l'employeur et d'autre part, que les faits avancés par PERSONNE1.) restent à l'état de pure allégation.

L'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résultant de l'article 1134 du Code civil constitue la base légale de l'action en dommages-intérêts du salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral. Cet engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales oblige l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son équipe (Cour d'appel, 17 mai 2017, n°43317 du rôle). Le harcèlement moral dans une entreprise apparaît donc comme une conduite fautive répétée dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du contrat de travail de la personne qui en est victime. Pour qu'un comportement soit qualifié de harcèlement moral, les faits doivent avoir été, par leur nature, répétition et conséquences, constitutifs d'un abus. Pour qu'il y ait faute dans le chef de l'employeur, il faut également que celui-ci ait été informé par la prétendue victime de prétendus actes de harcèlement moral et qu'il ait délibérément omis d'intervenir pour faire cesser ces actes.

Face aux contestations de l'employeur, il appartient au salarié, en l'occurrence à PERSONNE1.), se prétendant victime d'actes de harcèlement moral de rapporter la preuve d'une non-exécution de bonne foi du contrat de travail, d'un préjudice et d'un lien causal entre la prétendue faute de l'employeur et le préjudice (Cour d'appel, 16 juin 2022, n°CAL-2019-01186 du rôle).

Indépendamment de la question de savoir si les changements d'affectation allégués ont constitué des modifications de clauses essentielles de son contrat de travail en sa défaveur et auraient, de ce fait, pu encourir la nullité pour non-respect de la procédure de l'article L.121-7 du Code du travail, PERSONNE1.) ne justifie par aucun élément probant du dossier avoir dénoncé un fait imputable à « Monsieur PERSONNE8.) » à son ancien employeur. Il ne fournit en outre aucune précision quant aux « affirmations de Monsieur PERSONNE8.) », ni a fortiori quant à un éventuel lien causal entre lesdites affirmations et ses affectations à de nouvelles fonctions.

La Cour constate que le salarié n'a pas établi qu'en l'affectant à de nouvelles fonctions, l'employeur a adopté une conduite fautive.

L'existence d'un harcèlement moral à l'égard de PERSONNE1.) laisse, par conséquent, d'être prouvée.

Le jugement entrepris est à confirmer quant à ce volet du litige, quoique partiellement pour d'autres motifs.

Conformément à sa demande, il y a lieu de donner acte à l'ETAT qu'il n'a pas de revendications à faire valoir.

IV) Quant aux demandes accessoires

Le salarié sollicite, par réformation, la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance et de 3.000 € pour l'instance d'appel.

Au vu de l'issue du litige, il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) les frais d'avocat qu'il a dû exposer en première instance. La Cour lui alloue, par réformation la somme de 750 € pour la première instance, somme à laquelle il y a lieu d'ajouter celle de 1.000 € au titre d'indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

La demande en exécution provisoire du présent arrêt de PERSONNE1.) est à rejeter, motif pris qu'un éventuel pourvoi en cassation n'a aucun effet suspensif.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel,

le dit partiellement fondé,

réformant,

dit le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) du 22 février 2021 abusif,

dit fondée la demande PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence de 7.744,21 €,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour la somme de 4.849,19 €,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité au titre de préjudice moral pour la somme de 2.000 €,

partant condamne l'SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 14.593,40 € avec les intérêts au taux légal à partir du 4 juin 2021, jusqu'à solde,

condamne l'SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750 € pour la première instance,

confirme le jugement entrepris en ce que le tribunal a rejeté la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel, et celle en allocation de dommages-intérêts pour harcèlement moral,

rejette la demande de l'SOCIETE1.) basée sur l'article 240 du NCPC pour l'instance d'appel,

rejette la demande de PERSONNE1.) tendant à voir ordonner l'exécution provisoire du présent arrêt,

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, qu'il n'a pas effectué de prestations en faveur du salarié,

condamne l'SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER, WILTZIUS,

BILTGEN, représentée aux fins de la présente procédure par Maître
Lucien WEILER.