

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N°31/25 - VIII - TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail

**Audience publique du treize mars deux mille vingt-cinq**

**Numéro CAL-2024-00024 du rôle**

Composition:

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

Entre :

**PERSONNE1.)**, demeurant à F-ADRESSE1.),

**appelant** 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 8 décembre 2023 et d'un acte de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 14 décembre 2023,

comparaissant par Maître Serkan SERBEST, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), dont la succursale est établie à L-ADRESSE3.), au ADRESSE4.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, prise en sa qualité de société absorbante reprenant les droits et obligations de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), prise en sa qualité de société absorbée,

**intimée** aux fins de l'acte de l'huissier de justice suppléant COGONI et l'acte de l'huissier de justice REYTER, précités,

comparaissant par Maître Jean-François STEICHEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

## **LA COUR D'APPEL**

Suivant contrat de travail du 12 février 2019, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) en qualité de « *second de cuisine* ».

Suivant un courrier du 15 juin 2022, PERSONNE1.) s'est vu notifier un licenciement pour faute grave libellé comme suit :

*« Monsieur,*

*Nous avons été surpris de votre réaction ce matin, lorsque vous avez quitté votre poste de travail à 10h30 sans en informer votre supérieur Monsieur PERSONNE2.), ni même Monsieur PERSONNE3.) de l'entreprise.*

*Monsieur PERSONNE3.) ayant appris à 11h00 votre départ soudain vous a adressé un texto à 11h16 resté sans réponse de votre part.*

*Monsieur PERSONNE3.) vous a ensuite appelé par téléphone à 11h30 pour vous demander des explications sur votre abandon de poste soudain et ceci avant le début du service de midi que vous deviez effectuer tout en sachant que votre collègue PERSONNE4.) est en repos ce jour-là.*

*Par cet abandon de poste soudain vous avez mis la société en difficulté pour assurer le service de restauration de midi.*

*Vous avez expliqué par téléphone à Monsieur PERSONNE3.) que la raison pour laquelle vous aviez quitté votre poste de travail était le fait que vous ne supportiez pas la remarque faite par Madame PERSONNE3.) qui vous a demandé vers 10h00 ce même jour, la raison de votre présence attablée dans le salon de consommation avec une jeune femme prenant un café.*

*Par cette seule question, vous avez trouvé légitime de quitter votre poste de travail sans en informer quiconque.*

*De ce fait, nous nous voyons dans l'obligation de vous licencier avec effet immédiat pour faute grave conformément à l'article L. 124-10 du Code du Travail.*

*Cette faute rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.*

*La faute grave est celle décrite ci-dessous.*

*Abandon du poste de travail*

*Votre attitude flagrante de manque de professionnalisme constitue une faute grave alors que vous n'avez pas exécuté de bonne foi le contrat de travail et également vos obligations inhérentes à ce contrat de travail à savoir votre obligation de respect à l'égard de vos collègues et de votre employeur.*

*Du fait de cet abandon de poste injustifié et la perturbation occasionnée dans la gestion du travail et l'exécution du planning de travail, nous ne pouvons pas maintenir la confiance qui doit exister à votre égard dans le cadre de notre relation de travail. Ce fait constitue une faute grave qui justifie la rupture de votre contrat de travail avec effet immédiat.*

*Vous recevrez dans les prochains jours l'ensemble des documents administratifs de fin de contrat.*

*La présente vaut résiliation immédiate de votre contrat de travail pour faute grave de sorte que votre présence sur votre lieu de travail est interdite à compter de ce jour.*

*Veillez recevoir, Monsieur, nos sincères salutations. »*

Suivant courrier du 30 juin 2022, PERSONNE1.) a contesté contre ce licenciement.

Par requête déposée le 21 décembre 2022, PERSONNE1.) a demandé la convocation de son ancien employeur, la société SOCIETE2.) (entretiens absorbée par la société SOCIETE1.), à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat du 15 juin 2022 qu'il qualifia d'abusif, la somme globale de 43.899,86 €, avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde, dont 5.699,98 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, 34.199,88 € au titre de préjudice matériel et 4.000 € au titre de préjudice moral.

Il a également réclamé une indemnité de procédure de 3.000 €.

PERSONNE1.) a encore soutenu qu'il s'est vu notifier un licenciement avec préavis après le 15 juin 2022.

Il est acquis en cause que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ( ci-après la société SOCIETE1.) a absorbé la société SOCIETE2.) après que cette dernière ait été reprise par ses associés PERSONNE5.) et PERSONNE6.), épouse PERSONNE7.).

La société SOCIETE1.), prise en sa qualité de société absorbante de la société SOCIETE2.), réclama une indemnité de procédure de 3.000 €

Par jugement rendu contradictoirement le 26 octobre 2023, le tribunal du travail a déclaré sans effet le licenciement avec préavis daté du 14 avril 2022 mais notifié après le 15 juin 2022 et a déclaré le licenciement avec effet immédiat du 15 juin 2022 fondé et justifié.

Il a dit les demandes de PERSONNE1.) relatives à l'indemnité compensatoire de préavis et aux dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral ainsi que sa demande en allocation d'une indemnité de procédure non fondées.

Il a condamné PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 500 € et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 8 décembre 2023, PERSONNE1.) a fait signifier un appel de ce jugement à « *la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE5.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), dont la succursale est établie à L-ADRESSE3.), au ADRESSE4.)(...) prise en sa qualité de société absorbante reprenant les droits et obligations de la société à responsabilité SOCIETE2.), prise en sa qualité de société absorbée* ».

Cet acte a été valablement signifié à l'adresse de la succursale de la société SOCIETE1.) située à L-ADRESSE6.).

Cet acte est partant recevable pour avoir été signifié dans les forme et délai de la loi.

Par acte d'huissier de justice du 14 décembre 2024, PERSONNE1.) a fait signifier un second acte d'appel de ce même jugement à « *la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) établie et ayant son siège social à L-ADRESSE5.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), (...) prise en sa qualité de société absorbante reprenant les droits et obligations de la société à responsabilité SOCIETE2.), prise en sa qualité de société*

*absorbée et dont la succursale est établie à L-ADRESSE3.), au ADRESSE4.) ».*

Cet acte a été signifié à l'adresse du siège social de la société SOCIETE1.) situé à « L-ADRESSE2.) ».

Cet acte d'appel fait double emploi avec celui du 8 décembre 2022. L'appel du 14 décembre 2022 est partant irrecevable. Indépendamment du sort réservé au présent litige, les frais de l'acte d'appel du 14 décembre 2022 doivent être supportés par PERSONNE1.).

Aux termes de son acte d'appel du 8 décembre 2023, l'appelant conclut, par réformation, à voir déclarer abusif le licenciement intervenu le 15 juin 2022 et à voir condamner son ancien employeur, la société SOCIETE1.), à lui payer la somme globale de 49.899,86 €, avec les intérêts au taux légal à partir du 21 décembre 2022, jusqu'à solde, dont 5.699,98 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 34.199,88 € à titre de réparation de son préjudice matériel et 10.000 € à titre de réparation de son préjudice moral.

En cours de procédure, il déclare réclamer la somme de 5.842,50 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Il demande à se voir décharger du paiement de la somme de 500 € au titre d'une indemnité de procédure et réclame une indemnité de procédure de 3.000 € ainsi que la condamnation de la société intimée aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La société SOCIETE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris et réclame une indemnité de procédure de 4.000 € pour l'instance d'appel.

### Discussion

#### I) Quant au licenciement avec préavis

Par courrier daté du 15 juin 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat. Les parties admettent en outre qu'après cette date, PERSONNE1.) s'est vu notifier un licenciement avec préavis.

Le tribunal du travail a relevé que le congé et ses modalités, une fois notifiés, échappent à la volonté de son auteur qui ne peut plus y revenir, sauf accord des parties. Considérant qu'en l'espèce, un tel accord n'a ni été prouvé, ni même été allégué il a retenu que le contrat de travail a été définitivement rompu avec effet immédiat au 15 juin 2022. Il a en conséquence écarté, pour défaut de pertinence, les

développements des parties concernant les circonstances ayant donné lieu à ce licenciement avec préavis.

Il a encore constaté que PERSONNE1.) n'a tiré aucune conséquence juridique de la circonstance qu'il aurait travaillé après son licenciement avec effet immédiat, de sorte que le tribunal n'a pas non plus tenu compte de ces développements.

En instance d'appel, PERSONNE1.) réaffirme qu'il aurait « travaillé le 17 et le 18 juin 2022 » et « que cela démontre qu'il n'a pas été licencié avec effet immédiat ». Il se réfère ensuite à un échange de sms avec Monsieur PERSONNE7.) daté du 20 juin 2022 et à un certificat U1 daté du 22 juin 2022 pour soutenir qu'il aurait fait l'objet d'un licenciement avec préavis.

La résiliation est un acte unilatéral de la part de son auteur, qui a en l'espèce fait part aux termes de son courrier du 15 juin 2022 de sa volonté non équivoque de mettre fin au contrat de travail qui le liait à PERSONNE1.). Le licenciement échappe à la volonté de son auteur, qui ne peut plus, par sa seule volonté revenir, ni sur le licenciement, ni sur le délai de préavis qu'il a indiqué ( Cour de Cassation, 14 février 2019, n° 4092, Cour d'appel, 12 janvier 2023, n° CAL-2021-00255 du rôle, Cour d'appel, 13 juillet 2023, n° CAL-2022-00409 du rôle).

La relation de travail entre parties ayant pris fin le 15 juin 2022, les développements des parties relatifs à l'affirmation du salarié qu'il aurait travaillé les 17 et 18 juin 2022 et quant à un éventuel licenciement avec préavis après le 15 juin 2022 sont à écarter pour défaut de pertinence.

Le tribunal du travail est à confirmer quant à ce volet du litige.

II) Quant au licenciement avec effet immédiat du 15 juin 2022

A) Quant au moyen tiré de l'imprécision des motifs invoqués à l'appui du licenciement avec effet immédiat

L'appelant a, en première instance, critiqué la précision des motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement avec effet immédiat du 15 juin 2022.

Après avoir reproduit l'article L.124-10 §(3) du Code du travail, et rappelé les exigences en matière de précision des motifs, le tribunal du travail a relevé qu'en l'espèce, le motif de licenciement tenant à l'abandon de poste par PERSONNE1.) le 15 juin 2022 ainsi qu'à la désorganisation du service en résultant, a été rédigé avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

Le tribunal du travail n'a en revanche pas tenu compte des motifs invoqués en cours d'instance par l'employeur tenant au reproche fait au salarié d'avoir menti ou d'avoir autrement manqué de respect à l'épouse de l'employeur, dès lors que ces motifs n'avaient pas été invoqués dans la lettre de licenciement.

PERSONNE1.) reproche au tribunal du travail de ne pas avoir écarté pour défaut de précision le motif lié à l'abandon de poste, étant donné que l'employeur n'aurait pas expliqué avec précision la désorganisation du service qu'aurait causé cet abandon de poste.

Tel que rappelé par le tribunal du travail, aux termes de l'article L.124-10 paragraphe (3) du Code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Afin de satisfaire au critère de précision requis par le prédit article, l'employeur doit énoncer avec précision la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de faits et de temps ayant entouré les fautes reprochées ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes ainsi reprochées le caractère d'un motif grave justifiant la rupture de la relation de travail.

L'article L.124-10 (3) du Code du travail a pour but de permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas d'un licenciement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqués lors de la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

En l'espèce, la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que le motif invoqué par l'employeur a été indiqué avec une précision suffisante, étant donné que la lettre de licenciement fait état non seulement d'une absence injustifiée en date du 15 juin 2022, mais

explique encore en quoi cette absence était de nature à perturber l'organisation du service.

La « *mise en difficulté de la société pour assurer le service de restauration de midi* » qui est mentionnée dans la lettre de licenciement, est une des conséquences logiques du comportement de l'intimé.

Contrairement à l'opinion du salarié, il n'est pas requis au niveau de l'analyse de la précision des motifs que l'employeur indique en détail les conséquences engendrées par l'absence injustifiée reprochée. Il va de soi que l'absence du salarié, dont l'engagement auprès de l'employeur s'explique par la nécessité de sa présence au poste de travail et l'exécution des tâches qui lui incombent, constitue une cause de perturbation du fonctionnement du service. L'analyse de cette perturbation est à effectuer dans le cadre de la contestation de la gravité du motif invoqué ( Cour d'appel, 11 juillet 2024, n°CAL-2022-01044 du rôle).

L'argument du salarié relatif au défaut de précision de la désorganisation du service est dès lors à écarter.

Le moyen tiré de l'imprécision du motif de l'abandon de poste et de la désorganisation du service a en conséquence été rejeté à bon droit par le tribunal du travail.

C'est encore à juste titre que le tribunal du travail a écarté le reproche fait au salarié d'avoir menti à l'épouse de l'employeur. Contrairement à l'affirmation de l'employeur ce motif n'a pas été étayé dans la lettre de licenciement avec effet immédiat du 15 juin 2022.

#### B) Quant au caractère réel et sérieux des motifs

Le tribunal du travail s'est référé au planning de travail de l'appelant du mois de juin 2022 pour retenir qu'en date du 15 juin 2022, le service de PERSONNE1.) ne devait commencer qu'à 6h00 heures du matin. Considérant que l'appelant n'a avancé aucune raison de nature à justifier une présence antérieure, ni son départ anticipé, le tribunal du travail a admis qu'il a quitté son travail à 10 h 30 sans autorisation de l'employeur avant la fin de son service.

Après avoir relevé que le contrat de travail est un contrat synallagmatique et que la présence au travail constitue pour tout salarié une obligation de résultat, le tribunal du travail a retenu qu'en abandonnant son poste de travail sans autorisation et en mettant ainsi son employeur devant le fait accompli peu de temps avant l'arrivée des premiers clients à midi, PERSONNE1.) a adopté un

comportement inacceptable de nature à justifier la résiliation intervenue.

Il a ajouté que si l'employeur n'a pas besoin d'établir spécialement que l'absence injustifiée du salarié a désorganisé l'entreprise, cette désorganisation résulte toutefois à suffisance des éléments du dossier, le salarié n'ayant pas contesté que suite à son départ inopiné, le cuisinier s'est retrouvé tout seul pour assurer le service en cuisine.

Après avoir relevé que l'ancienneté de l'appelant était relativement faible, le tribunal du travail a déclaré le licenciement avec effet immédiat fondé.

PERSONNE1.) se réfère à l'attestation testimoniale de PERSONNE8.) pour soutenir que le 15 juin 2022, il aurait commencé à travailler vers 4h45 du matin, de sorte qu'il aurait été en droit de quitter son travail à 10h30. Il se prévaut en outre de l'attestation testimoniale de PERSONNE9.) afin d'établir qu'il aurait été désigné par l'employeur pour assurer un entretien d'embauche et qu'il aurait eu le droit de quitter le travail avant l'heure du midi puisqu'il n'aurait pas pris son jour de repos la semaine précédente. Ce serait en conséquence a tort que le tribunal du travail a retenu qu'il aurait quitté son travail sans l'accord de son employeur. Le salarié fait encore valoir que le planning versé par l'employeur ne correspondrait pas aux heures de pointage. Il fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que le planning aurait été « faussé », de sorte qu'il serait dépourvu de toute force probante. Il ajoute qu'en tout état de cause, les salariés de la société SOCIETE1.) n'auraient pas des heures de travail « fixes » et que le temps de travail pourrait varier d'un jour à l'autre. Il critique également le tribunal du travail d'avoir retenu à tort que l'employeur n'avait pas besoin d'établir que l'absence du salarié a désorganisé le service. Il argumente que le salon de pâtisserie exploité par l'employeur ne serait pas un restaurant qui « cuisinerait pour un service instantané ». Les plats seraient préparés et vendus/servis par les serveuses à l'heure de midi. Pour appuyer cette affirmation, PERSONNE1.) se réfère à l'attestation testimoniale du témoin PERSONNE10.). Ces faits sont également offerts en preuve par l'audition de témoins.

L'appelant conclut, par réformation, à voir dire que le licenciement avec effet immédiat du 15 juin 2022 est abusif.

La société SOCIETE1.) fait valoir que le 15 juin 2022, PERSONNE1.) aurait dû travailler de 6h00 à 14h00. Elle se réfère au planning de travail ainsi qu'à l'attestation du témoin PERSONNE2.) pour dire que PERSONNE1.) a quitté son poste de travail le 15 juin 2022 avant la fin de son service. Ce fait est également offert en preuve par l'audition du témoin PERSONNE2.). La société intimée affirme que le départ

anticipé de PERSONNE1.) aurait désorganisé le service, de sorte qu'elle aurait dû prendre en catastrophe des mesures pour assurer le service. L'argumentation du salarié consistant à dire que l'employeur ne serait pas un restaurant et ne préparerait pas de plats serait contredite par la fonction de l'appelant qui a été engagé en tant qu'aide de cuisine. Elle estime qu'un employeur serait en droit d'attendre d'un cuisinier, respectivement d'un aide-cuisinier qu'il soit présent à son poste de travail au moment du service de midi. En l'espèce, la désorganisation du service serait d'autant plus importante qu'une autre salariée de la société qui aurait normalement assuré le service avait pris son jour de repos le 15 juin 2022. L'appelant n'aurait par conséquent pas pu ignorer que son absence allait désorganiser le service.

La société intimée met en outre en doute la crédibilité des déclarations des témoins PERSONNE8.) et PERSONNE9.), actés dans leurs attestations testimoniales respectives.

Elle sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré le licenciement régulier.

#### Appréciation de la Cour

Il importe de rappeler que le seul motif de licenciement reproché à PERSONNE1.) est d'avoir, le 15 juin 2022, quitté son poste de travail à 10h30 sans l'autorisation de son employeur. Le licenciement avec effet immédiat du salarié date du même jour.

La Cour rappelle qu'en raison du licenciement avec effet immédiat du 15 juin 2022, les développements des parties concernant l'absence, voire la présence de PERSONNE1.) sur son lieu de travail après le 15 juin 2022 ainsi que ceux concernant un licenciement avec préavis intervenu après cette date ont été écartés pour défaut de pertinence.

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

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale d'un salarié et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Un fait unique peut justifier un renvoi immédiat, s'il est suffisamment grave (Cour d'appel, 28 mars 2024, n° CAL 2023-00516 du rôle ; Cour d'appel, 21 mars 2019, n°CAL-2018-00425 du rôle).

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

L'employeur reproche en l'espèce à PERSONNE1.) d'avoir quitté son poste de travail à 10h30, sans avoir informé son supérieur hiérarchique PERSONNE2.). Il affirme par ailleurs qu'un texto envoyé à 11h16 à PERSONNE1.) serait resté sans réponse de sa part. Pour souligner la gravité de la faute reprochée au salarié, l'employeur affirme qu'il aurait été mis en difficulté pour assurer le service de restauration de midi.

La présence sur le lieu de travail, aux heures prévues dans le contrat de travail, constitue pour le salarié une obligation de résultat. Le contrat de travail de l'appelante prévoit que « *la durée normale de travail est de 40 heures/semaine et que « l'horaire normal de travail pourra varier en fonction des besoins de l'entreprise ».*

Il appartient à la société intimée d'établir que PERSONNE1.) a quitté son poste de travail avant la fin de son service.

Il résulte du planning de travail de la société intimée relative à la période du 13 au 19 juin 2022 que le 15 juin 2022, l'horaire de travail de PERSONNE1.) était de 6h00 à 13h00. La Cour constate par ailleurs que le document « *rapport sur la période* », soit la fiche de pointage de PERSONNE1.) pour la période allant du 1<sup>er</sup> au 30 juin 2022, renseigne pour le 15 juin 2022 comme heure d'entrée du salarié « 06 :21 » et comme heure de sortie « 10:43 » ( pièce n° 4 de la société intimée).

Il est vrai que le témoin PERSONNE8.) déclare « *qu'il a ouvert la porte le matin du 15 juin 2022 aux environs de 4h45* » à PERSONNE1.) et que le témoin PERSONNE10.) déclare « *confirmer la présence de Monsieur PERSONNE1.), traiteur dans la société, le 15 juin 2022, lors de mon arrivée sur son lieu de travail à 6h15* ». Tel que relevé toutefois à juste titre par le tribunal du travail, PERSONNE1.) reste en défaut d'expliquer les raisons de sa présence sur le lieu de travail à 4h45, de même que le pointage à 6h21, soit plus d'une heure et demie après son arrivée sur son poste de travail.

Le fait que les heures de pointage de PERSONNE1.) diffèrent des heures indiquées sur le planning de travail de l'employeur n'est pas de nature à établir que le planning a été « faussé ». Il établit tout au plus

que le salarié n'a pas respecté les horaires de travail tel qu'indiqués sur ledit planning.

La Cour retient au regard des pièces versées par l'employeur que contrairement à l'affirmation de PERSONNE1.), son service a commencé à 6h00 en date du 15 juin 2022 pour finir à 13h00.

PERSONNE1.) ne conteste pas avoir quitté son poste de travail à 10h30. Il se réfère à l'attestation du témoin PERSONNE9.) pour dire que l'employeur l'avait autorisé à quitter le travail avant la fin de son service. Le témoin indique que « (...) ce jour, le mercredi 15 juin, je tiens mon poste de pâtissier. Mr PERSONNE1.) travaillant au sous-sol avait convenu avec Mr PERSONNE3.) de l'arrivée d'une personne pour un entretien préalable d'embauche durant l'absence de ces collègues pour les vacances d'été. Les rendez-vous avait été pris en fin de poste, car pendant les heures de travail, nous ne sommes pas autorisés à nous installer en boutique.

*N'ayant pas eu de deuxième jour de repos la semaine précédente, il était convenu avec son supérieur de partir plutôt les jours de faible influence ».*

Indépendamment de la question de savoir si l'employeur avait confié à PERSONNE1.) la mission de mener des entretiens d'embauche, la déclaration du témoin étant imprécise sur ce point, le témoin manque également de préciser si l'employeur a autorisé PERSONNE1.) à quitter son poste de travail le 15 juin 2022 à 10h30. La déclaration du témoin PERSONNE9.) est par conséquent à écarter pour défaut de précision.

La Cour approuve par conséquent le tribunal du travail en ce qu'il a retenu que PERSONNE1.) a en date du 15 juin 2022, quitté son poste de travail à 10h30, sans l'accord de son employeur.

La Cour rappelle que constitue une faute grave, celle qui rend immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation des relations de travail, dans la mesure où elle était de nature à ébranler la confiance entre parties.

Bien que le salarié ait été engagé en tant que « second de cuisine », qu'il ait abandonné son poste peu avant midi qui correspond à l'heure d'activité professionnelle intense et ce également dans une pâtisserie, l'abandon de poste de PERSONNE1.) constitue en l'espèce, un fait unique et isolé dans la carrière de ce salarié qui a bénéficié d'une ancienneté de service de trois ans, de sorte qu'il ne saurait constituer une faute sérieuse de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

La Cour retient en conséquence, par réformation, que le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) du 15 juin 2022 est abusif.

C) Quant aux conséquences du licenciement

a) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) réclame, par réformation, la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 5.842,50 € ( 2 x 2.921,25).

Cette demande est critiquée par la société intimée dans son principe.

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. (...)*».

En vertu de l'article 124-3 alinéa 2 du Code de travail, le délai de préavis que l'employeur doit respecter en cas de congédiement d'un salarié est égal à deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

Il résulte des fiches de salaire des mois d'avril et de mai 2022 que PERSONNE1.) a perçu un salaire mensuel brut de 2.921,25 € auprès de la société SOCIETE1.) ( pièces n° 17 et 18 de l'appelant).

Sa demande en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis est partant, par réformation, à déclarer fondée pour la somme de 5.842,50 €.

b) Quant au préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame, par réformation, la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 34.199,88 € à titre d'indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement du 15 juin 2022.

La société SOCIETE1.) conclut au rejet de la demande de PERSONNE1.). Elle fait valoir que l'appelant aurait immédiatement après son départ retrouvé un nouvel emploi auprès de la boulangerie « SOCIETE3.) » à ADRESSE7.).

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.

L'affirmation de la société SOCIETE1.) que PERSONNE1.) aurait immédiatement après son licenciement du 15 juin 2022 retrouvé un nouvel emploi n'est pas contesté par ce dernier. La preuve d'un préjudice matériel dans le chef de l'appelant en lien causal avec le licenciement du 15 juin 2022 n'est pas rapportée.

La demande de l'appelant en réparation d'un prétendu préjudice matériel est partant à rejeter.

c) Quant au préjudice moral

Eu égard aux circonstances dans lesquelles s'est déroulée la rupture de son contrat de travail, l'appelant conclut, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 10.000 € en réparation de son préjudice moral subi du chef du licenciement abusif.

L'employeur conteste tout préjudice moral dans le chef de l'appelant.

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.

La Cour retient que le licenciement avec effet immédiat du 15 juin 2022 a nécessairement 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 1.500 €

La demande du salarié est, par réformation, à déclarer fondée pour la somme de 7.342,50 € et la société SOCIETE1.) est à condamner à payer cette somme à PERSONNE1.) avec les intérêts au taux légal à partir du 21 décembre 2022, jusqu'à solde.

### III) Quant au paiement de deux jours de salaire

L'appelant réclame, pour la première fois en appel, la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 194,75 € au titre d'arriérés de salaire pour les 17 et 18 juin 2022.

Cette demande dont la recevabilité n'est pas contestée, est recevable.

Dès lors que l'employeur avait en date du 15 juin 2022 procédé au licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.), la relation de travail entre parties a pris fin à cette date.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour les 17 et 18 juin 2022 est partant à rejeter.

### IV) Quant aux frais et honoraires d'avocat

PERSONNE1.) conclut, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 2.340 € TTC au titre de remboursement des frais et honoraires d'avocat qu'il dit avoir exposés en première instance. Il se réfère à un extrait bancaire daté du 27 février 2023 attestant d'un débit de la somme de 1.755 € de son compte bancaire. Un autre document atteste d'un virement le 13 août 2022 de la somme de 585 € vers « SOCIETE4.) » avec la mention honoraires avocat n°NUMERO3.).

La société SOCIETE1.) conclut, par réformation, à l'irrecevabilité, sinon au rejet de la demande. Elle reproche à PERSONNE1.) de ne pas indiquer sur quelle base et à quel titre il incomberait à la société intimée de prendre en charge ces frais. Elle ajoute que cette demande ferait double emploi avec la demande basée sur l'article 240 du NCPC.

### 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.

En l'espèce, aucun mémoire d'honoraire n'est versé par PERSONNE1.). A défaut de ces documents, les pièces versées par l'appelant sont à elles seules insuffisantes afin de justifier un préjudice dans le chef de l'appelant en relation causale avec le licenciement avec effet immédiat du 15 juin 2022.

La demande de l'appelant en remboursement de frais d'avocat est partant à rejeter.

V) Quant aux indemnités de procédure

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 réclame pas à se voir allouer, par réformation, une indemnité de procédure pour la première instance.

La société intimée ayant succombé dans la plupart de ses moyens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

Celle de PERSONNE1.) est fondée en son principe, étant donné qu'il serait inéquitable, au vu de l'issue du litige, de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens.

La Cour lui alloue 1.500 €.

La société SOCIETE1.) est à condamner aux frais et dépens des deux instances, à l'exception des frais relatifs à l'acte de l'huissier de justice REYTER du 14 décembre 2022 qui devront rester à charge de PERSONNE1.).

**PAR CES MOTIFS**

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

dit irrecevable l'appel du 14 décembre 2022,

reçoit l'appel du 8 décembre 2022,

le dit partiellement fondé,

**réformant,**

déclare le licenciement avec effet immédiat intervenu le 15 juin 2022 à l'égard de PERSONNE1.) abusif,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant brut de 5.842,50 €,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) au titre d'indemnisation du préjudice moral pour 1.500 €,

partant condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 7.342,50 €, avec les intérêts au taux légal à partir du 21 décembre 2022, jusqu'à solde, sous réserve des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu sur le montant brut de 5.842,50 €,

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

**confirme** le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages-intérêts pour préjudice matériel ainsi que sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance,

reçoit la demande de PERSONNE1.) en paiement de salaires pour les 17 et 18 juin 2022,

la dit non fondée,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat,

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 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens des deux instances, à

l'exception des frais relatifs à l'acte de l'huissier de justice REYTER du 14 décembre 2022 qui devront rester à charge de PERSONNE1.).