

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N°72/25 - VIII - TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du cinq juin deux mille vingt-cinq**

**Numéro CAL-2023-00499 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.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Tessy SIEDLER, en remplacement de l'huissier de justice Gilles HOFFMANN de Luxembourg du 14 avril 2023,

comparaissant par Maître Martine LAUER, avocat à la Cour, demeurant à Dudelange,

et :

**1.PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit SIEDLER,

comparaissant par la société à responsabilité limitée WASSENICH LAW, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Claude WASSENICH, 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 SIEDLER,

comparaissant par Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

## **LA COUR D'APPEL**

Par contrat de travail à durée indéterminée du 26 juillet 2017, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après « la société SOCIETE1.) »), en qualité de « Business consultant ».

Par courrier du 1<sup>er</sup> avril 2020, PERSONNE1.) a été licencié moyennant un préavis de deux mois, allant du 2 avril au 2 juin 2020.

Par courriel du 13 mai 2020, l'employeur a communiqué les motifs du licenciement

Par courrier du 3 juillet 2020, PERSONNE1.) a contesté le licenciement prononcé à son encontre.

Estimant que les motifs du licenciement fournis par son ancien employeur ne rempliraient pas le critère de précision exigé par la loi, qu'ils ne seraient ni réels, ni sérieux, de sorte que le licenciement serait à déclarer abusif, PERSONNE1.) a, par requête du 3 juillet 2020, fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer suite à son licenciement, suivant décompte actualisé, le montant de 2.391,66 euros au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, 3.893,93 euros au titre de l'indemnité pour congés non pris, 15.004,12 euros au titre du dommage matériel et 10.000 euros au titre du dommage moral, outre les intérêts légaux à compter du jour de son licenciement, sinon à compter du jour du dépôt de la requête, sinon du jour du jugement à intervenir, jusqu'à solde.

Il a réclamé la condamnation de l'ancien employeur à lui payer 3.000 euros HTVA au titre du préjudice matériel subi du fait qu'il a dû recourir aux services d'un avocat pour assurer la défense de ses intérêts, ainsi que le montant de 2.500 euros au titre d'une indemnité de procédure.

Par cette même requête du 3 juillet 2020, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi (ci-après « l'ETAT »), a été mis en intervention afin de se voir déclarer commun le jugement à intervenir.

La société SOCIETE1.) a conclu au débouté de la demande et a réclamé une indemnité de procédure de 500 euros.

L'ETAT a demandé la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui rembourser les indemnités de chômage avancées à PERSONNE1.) s'élevant au montant de 41.757,70 euros brut, avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

Par jugement du 27 mars 2023, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec préavis prononcé le 1<sup>er</sup> avril 2020 à l'encontre de PERSONNE1.) et a condamné la société SOCIETE1.) à lui payer à les montants de 2.391,66 euros au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, 3.041,42 euros au titre de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, 3.428,04 euros au titre de l'indemnisation de son préjudice matériel et 1.500 euros en réparation de son préjudice moral, avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde, et le montant de 750 euros au titre d'une indemnité de procédure, la demande du salarié relative au remboursement des frais d'avocat ainsi que la demande de l'employeur en allocation d'une indemnité de procédure ayant été rejetées.

La société SOCIETE1.) a encore été condamnée à payer à l'ETAT le montant de 14.509,44 euros au titre des indemnités de chômage déboursées en faveur du salarié pendant la période couverte par l'indemnité pour dommage matériel, soit du 15 juin au 15 septembre 2020, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 6 mars 2023, jusqu'à solde.

Par acte d'huissier de justice du 14 avril 2023, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 30 mars 2023.

Elle conclut, par réformation, principalement, à voir déclarer le licenciement régulier et justifié pour motif économique et à être déchargée de toutes les condamnations prononcées à son encontre. Elle demande, par réformation, à se voir allouer une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et sollicite l'octroi d'une telle indemnité à hauteur du même montant pour l'instance

d'appel et à voir condamner le salarié aux frais et dépens des deux instances.

Déclarant interjeter appel incident, PERSONNE1.) conclut à voir fixer la période de référence pendant laquelle il a subi un préjudice matériel à six mois et en conséquence à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de « 20.874,96 euros » au titre de son préjudice matériel (6 x 5.979,16 = 35.874,96, moins les indemnités de chômage perçues de 20.870,84 euros). Il conclut encore, par réformation, à voir dire condamner son ancien employeur à lui payer la somme de 10.000 euros au titre du préjudice moral subi, eu égard au comportement de l'employeur à son égard.

Il sollicite par réformation, l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance.

Il conclut encore, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui rembourser la somme de 5.672,38 euros au titre des frais d'avocat déboursés pour assurer la défense de ses intérêts et réclame une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'ETAT demande, à titre principal, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, à voir condamner l'ancien employeur à lui rembourser 39.768,86 euros au titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pendant la période du 15 juin 2020 au 14 mars 2021, avec les intérêts légaux à partir du 6 mars 2023 jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, l'ETAT conclut à la confirmation du jugement entrepris, en ce que le tribunal a déclaré fondée sa demande tenant à voir condamner l'ancien employeur à lui rembourser la somme de 14.509,44 euros au titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pendant la période couverte par l'indemnité pour dommage matériel, avec les intérêts légaux à partir du 6 mars 2023 jusqu'à solde.

### ***DISCUSSION :***

I. Quant au licenciement du 1<sup>er</sup> avril 2020 :

a) Quant à la demande de motifs du salarié :

Le tribunal du travail a analysé le courriel de l'employeur du 13 mai 2020 pour apprécier le caractère précis, réel et sérieux des reproches invoqués.

La société SOCIETE1.) critique le jugement entrepris en ce que le tribunal a analysé les motifs invoqués sur base de ce courriel du 13

mai 2020. Elle fait valoir qu'il appartiendrait au salarié de rapporter la preuve de sa demande de communication des motifs lui adressée par lettre recommandée et qu'en l'absence de preuve d'une telle demande, l'employeur n'avait pas à donner des motifs. Le courriel du 13 mai 2020 ne saurait dès lors valoir communication des motifs du licenciement, puisqu'en l'absence de demande valable en bonne et due forme de la part du salarié.

Appréciation :

L'article L.124-5 du Code du travail prévoit que « (1) *Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*

*(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement 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.*

*A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif.*

*(3) Sans préjudice des dispositions de l'article L.124-11, paragraphe (2), le salarié qui n'a pas exercé dans le délai prévu la faculté lui réservée par le paragraphe (1) conserve le droit d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif. »*

L'affirmation de l'employeur que son ancien salarié n'aurait pas demandé la communication des motifs est contredite par le courriel du 13 mai 2020, aux termes duquel la société SOCIETE1.) a reconnu avoir reçu un courrier du salarié demandant les motifs du licenciement et elle a répondu sans formuler la moindre réserve à cette demande en indiquant les motifs.

A cela s'ajoute que « *l'employeur ne saurait se soustraire à son obligation de renseignement prescrite par l'article L.124-5 précité, même s'il n'a pas été saisi de ce chef par une lettre recommandée. Toutefois la preuve de l'accomplissement de la démarche reste à charge du salarié, s'il n'a pas entendu mettre à profit le mode d'envoi prescrit par la loi. Le recours à une lettre recommandée ne saurait donc être qualifié de condition de validité de la demande des motifs, l'inobservation de cette formalité, prévue seulement ad probationem, ne pouvant avoir comme conséquence que d'engendrer des difficultés de preuve* » (CSJ 11 janvier.1996, n°15275 du rôle ; CSJ 3 décembre

1998, n°21079 du rôle ; Cour d'appel 1<sup>er</sup> décembre 2011, numéroNUMERO2.) du rôle).

C'est dès lors à bon droit que le tribunal a analysé les motifs figurant dans le courriel du 13 mai 2020 quant à leur caractère précis, réel et sérieux.

b) Quant à la précision des motifs :

Le tribunal du travail a retenu le caractère imprécis des motifs énoncés au courriel du 13 mai 2020.

La société SOCIETE1.) fait grief au tribunal d'avoir retenu l'imprécision des motifs, soutenant avoir exposé avec suffisamment de précision les raisons du licenciement.

Tel que libellé aux termes de son courriel du 13 mai 2020, elle invoquerait que le client PERSONNE2.), qui représenterait 90% de son chiffre d'affaires, et auprès duquel le salarié aurait été détaché, n'aurait plus voulu avoir recours aux services de PERSONNE1.) en raison du comportement de ce dernier. Elle considère dès lors qu'elle n'aurait pas eu d'autre choix que de le licencier, étant donné qu'en le gardant à ses services, elle aurait mis en péril sa propre existence.

Appréciation :

L'article L.124-5 (2) précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit notamment permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué (Cour d'appel, 7 novembre 2024, n° CAL-2023-00115 su rôle ; Cour d'appel, 3 avril 2025, n° CAL-2024-00142 du rôle).

Dans le contexte d'un licenciement fondé sur des considérations économiques, l'employeur est tenu d'indiquer les raisons de la réorganisation et/ou de la suppression d'emplois et de révéler les mesures de restructuration et/ou de la réduction d'emplois envisagés et leur incidence sur le poste occupé par le salarié pour permettre tant au salarié qu'au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs allégués.

Tel que l'a retenu à bon escient le tribunal, si en l'espèce l'employeur détaille ses difficultés financières et la perte potentielle de deux clients importants, il omet de préciser les motifs de manière circonstanciée, notamment en quoi le comportement du salarié envers ces deux clients aurait justifié le refus de collaboration des clients. L'employeur

omet encore de fournir la moindre précision quant à la date et la nature des fautes reprochées à PERSONNE1.) par le client PERSONNE2.). L'employeur n'a dès lors pas mis le salarié en mesure d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif économique invoqué.

La Cour approuve dès lors le tribunal du travail d'avoir retenu le caractère imprécis du courriel de communication des motifs du 13 mai 2020 et d'avoir en conséquence déclaré le licenciement abusif.

## II. Quant aux revendications indemnitaires :

### a) Quant à l'indemnité de préavis :

Le tribunal du travail a déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) du chef de douze jours d'indemnité de préavis non réglée pour la période du 2 au 15 juin 2020, soit pour un montant de 2.391,66 euros.

Sans contester le fait qu'elle a mal calculé la période de préavis, la société SOCIETE1.) s'oppose cependant à la demande et réitère son moyen de défense consistant à invoquer que si durant la période de préavis, toutes les obligations du contrat de travail s'exécutent normalement, le salarié ne rapporterait toutefois pas la preuve de la prestation de son travail pendant les douze jours en question, soit du 3 au 14 juin 2020, de sorte qu'aucune rémunération ne serait due pour ces douze jours.

### Appréciation :

Tel que rappelé à bon droit par le tribunal du travail, en vertu de l'article L.124-3 (2) et (3) du Code du travail, « *le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de deux mois pour le salarié qui justifie d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans. Les délais de préavis prennent cours à l'égard du salarié le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour et le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois* ».

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.124-3 et L.124-4 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir* ».

En l'espèce, le contrat de travail a été résilié le 1<sup>er</sup> avril 2020 moyennant un préavis courant du 2 avril au 2 juin 2020. Dès lors, le contrat de travail a pris fin à cette date. Il n'en reste pas moins que l'employeur n'a pas respecté le délai de préavis tel que prévu par l'article L.124-6 du Code du travail. Le moyen de l'appelante que le salarié ne se serait plus présenté au lieu de travail est à rejeter pour défaut de pertinence.

C'est partant à juste titre que le tribunal du travail a retenu que l'employeur est tenu de lui verser l'indemnité compensatoire en raison du préavis non respecté qui, au regard du délai de préavis d'ores et déjà accordé, est encore de douze jours et qu'il a déclaré la demande de PERSONNE1.) fondée à concurrence de 2.391,66 euros (5.979,16 € / 30 jours x 12).

L'appel principal n'est pas fondé de ce chef.

b) Quant à l'indemnité pour congés non pris :

PERSONNE1.) a exposé qu'il n'avait pas pris des jours de congé en 2020 et qu'il pourrait dès lors prétendre au paiement d'une indemnité pour congés non pris équivalente à 6,5 mois, soit [(26 jours / 12 mois) x 6,5 mois] 14,0833 jours. Compte tenu d'un taux horaire de (5.979,16 € / 173 heures) 34,5616 euros, le montant de l'indemnité s'élèverait à (14,0833 jours x 8 heures x 34,5616 €) 3.893,93 euros.

Le tribunal du travail a fait partiellement droit à la demande du salarié en retenant que, dans la mesure où le contrat de travail de PERSONNE1.) a pris fin le 14 juin 2020, il n'a pas droit au congé pour autant qu'il se rapporte à la période du 2 au 14 juin 2020, mais il a droit à (26 jours / 12 mois x 5 mois) 10,83 soit 11 jours de congé.

La demande en obtention d'une indemnité compensatoire pour congés non pris a été déclarée fondée pour la somme de (11x8x34,5616) 3.041,42 euros.

Tout en contestant la demande du salarié aux termes de son acte d'appel, la société SOCIETE1.) ne développe pas autrement cette contestation quant au principe et au quantum de la demande.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris sur ce point spécifique.

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir rappelé que l'employeur qui prétend que le salarié n'a pas droit à une indemnité compensatoire pour congés non pris doit établir, ou bien qu'il a accordé au salarié le congé auquel il avait droit, ou bien qu'il lui a payé l'indemnité

correspondant au congé non pris et qu'en l'espèce, cette preuve n'est pas rapportée par la société SOCIETE1.).

Quant au quantum de la demande, c'est à juste titre que le tribunal du travail a rappelé les termes de l'article L. 233-7 (2) du Code du travail, disposant que « *Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Les fractions de jours de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers.* »

Le contrat de travail de PERSONNE1.) a pris fin le 2 juin 2020. En application de l'article précité, le salarié n'a pas droit au congé légal pour ce mois. C'est ensuite par une application correcte des dispositions légales applicables que le tribunal du travail a retenu que le salarié a droit à (26 jours / 12 mois x 5 mois) 10,83 soit 11 jours de congé et qu'il peut dès lors prétendre à une indemnité compensatoire de congé d'un montant de (11x8x34,5616) 3.041,42 euros.

L'appel principal n'est pas fondé de ce chef.

c) Quant au préjudice matériel :

PERSONNE1.) a réclamé 15.004,12 euros au titre de dommages-intérêts du chef du préjudice matériel subi et ce sur base d'une période de référence de 6 mois et d'un salaire mensuel brut de 5.979,16 euros. Il a déduit du montant total de 35.874,96 euros (6 x 5.979,16) les indemnités de chômage (nettes) perçues à hauteur de 20.870,84 euros.

Le tribunal du travail a partiellement fait droit à la demande de PERSONNE1.), en retenant une période de référence pendant laquelle le préjudice du salarié est en relation causale avec le licenciement abusif de trois mois à partir du 15 juin 2020 et un préjudice total subi pendant la prédite période de 3.428,04 euros.

La société SOCIETE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu une période de référence de trois mois, au motif que le salarié n'aurait pas justifié avoir fait de véritables démarches pour rechercher un emploi dès son licenciement. Elle critique encore le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a fixé le début de la période de référence de façon consécutive à la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. Elle invoque que le salarié ne se serait pas présenté à son lieu de travail à partir du 2 avril 2020 pour conclure au rejet de la demande au titre du préjudice matériel.

PERSONNE1.) forme appel incident et conclut à voir fixer, par réformation, la période de référence à six mois et à voir condamner

son ancien employeur à lui payer « 20.874,96 » euros au titre du préjudice matériel.

Tel que rappelé à bon droit par le tribunal du travail, en application de l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit être indemnisé.

Il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage matériel par suite du congédiement abusif. Ainsi, il doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage. A cet égard, il y a lieu de tenir compte notamment de la formation du salarié, de son degré de spécialisation, de son âge et de la situation sur le marché de l'emploi.

En l'espèce, il résulte des pièces actuellement versées en cause qu'à partir de 6 avril 2020, PERSONNE1.) a publié des annonces sur plusieurs sites web et a posé plusieurs candidatures par mois au courant des mois d'avril 2020 à avril 2021. Il justifie dès lors avoir activement entrepris des démarches en vue de trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

L'affirmation de l'employeur que le salarié n'aurait pas entrepris des démarches dès le mois d'avril est dès lors contredite par ces pièces.

Il convient d'ajouter à titre surabondant que l'employeur reste en défaut de rapporter en cause l'absence du salarié de son lieu de travail dès le 2 avril 2020, de sorte que ce dernier est supposé avoir travaillé pendant la période de préavis que l'employeur lui a consenti. Il ne disposait partant pas du temps nécessaire pour se livrer activement à la recherche d'un nouvel emploi.

Au moment de son licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 52 ans et il travaillait comme « *business consultant* ».

C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a retenu au vu de l'âge du salarié au moment du licenciement, de sa qualification

professionnelle et de la situation difficile sur le marché de l'emploi que la période de référence pendant laquelle le préjudice du salarié est en relation causale avec le licenciement abusif est à fixer à trois mois avec effet à partir du 15 juin 2020.

La Cour approuve encore le tribunal du travail d'avoir constaté que le salaire mensuel brut du salarié s'est élevé en dernier lieu à 5.979,16 euros et que durant la période allant du 15 juin au 15 septembre 2020, le salarié a touché des indemnités de chômage brutes de  $[2.551,11 + 4.783,33 + 4.783,33 + (4.783,33 / 2) = ]$  14.509,44 euros, de sorte que son préjudice matériel au cours de la période de référence s'élève à  $[ (3 \times 5.979,16) - 14.509,44 = ]$  3.428,04 euros.

Tant l'appel principal que l'appel incident ne sont pas fondés quant à ce volet du litige.

d) Quant au préjudice moral :

PERSONNE1.) a réclamé au titre du préjudice moral le paiement de la somme de 10.000 euros et le tribunal du travail lui a alloué de ce chef le montant de 1.500 euros fixé *ex æquo et bono*.

La société SOCIETE1.) conteste la demande du salarié du chef de dommage moral dans son principe et son quantum.

PERSONNE1.) forme appel incident et conclut, par réformation, à voir fixer le dommage moral subi du fait du licenciement abusif à 10.000 euros, arguant que la société SOCIETE1.) aurait constamment réglé ses salaires avec retard, le forçant à faire intervenir le syndicat pour son salaire du mois de janvier, puis à déposer une demande en justice pour le salaire du mois d'avril 2020.

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. (Cour d'appel, 13 mars 2025, CAL-2024-00024)

En l'occurrence, la Cour estime que c'est par une correcte appréciation des éléments du dossier que le tribunal a retenu que, compte tenu de l'âge du salarié au moment du licenciement, de son ancienneté et des circonstances du licenciement et de l'atteinte à la dignité du salarié en résultant, la demande en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral consécutif au licenciement est à déclarer fondée pour un montant fixé *ex æquo et bono* à 1.500 euros.

Ni l'appel principal, ni l'appel incident ne sont fondés de ce chef.

### III Quant à la demande de l'ETAT :

L'ETAT demande, par réformation, à titre principal, à voir condamner l'ancien employeur à lui rembourser 39.768,86 euros au titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pendant la période du 15 juin 2020 au 14 mars 2021, avec les intérêts légaux à partir du 6 mars 2023 jusqu'à solde. A titre subsidiaire, il conclut à la confirmation du jugement entrepris.

L'affirmation de la société SOCIETE1.) que le salarié n'aurait subi aucun dommage matériel, de sorte que le recours de l'ETAT serait dépourvu d'assiette, est contredite par les développements faits ci-avant au sujet du préjudice matériel du salarié.

La Cour ayant confirmé le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a fixé la période pendant laquelle le préjudice du salarié est en relation causale avec le licenciement abusif à trois mois débutant à partir de la fin de la période de préavis, soit à partir du 15 juin 2020, c'est à juste titre que la société SOCIETE1.) a été condamnée à rembourser à l'ETAT, en vertu de l'article L. 521-4 (5) du Code du travail, la somme de 14.509,44 euros bruts  $[2.551,11 + 4.783,33 + 4.783,33 + (4.783,33 / 2) = ]$ , avec les intérêts légaux à partir de la date de la demande formulée à l'audience du 6 mars 2023, jusqu'à solde.

Tant l'appel principal que l'appel incident ne sont pas fondés quant à ce volet de la demande.

### IV) quant aux demandes accessoires :

#### a) Quant aux frais d'avocat :

PERSONNE1.) a sollicité la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de 3.000 euros HTVA sur la base de la responsabilité contractuelle, sinon délictuelle, au titre du préjudice matériel subi du fait qu'il a dû faire appel aux services d'un avocat pour la défense de ses intérêts.

Le tribunal du travail a rejeté cette demande, au motif que le salarié n'a versé aucune pièce relative aux frais d'avocat exposés et reste ainsi en défaut de justifier un éventuel préjudice dans son chef.

PERSONNE1.) forme appel incident et conclut, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer à titre de frais d'avocat exposés pour assurer la défense en justice de ses intérêts la somme de 5.672,38 euros se composant d'une facture SOCIETE2.) du 6 avril 2020 pour 877,50 euros, un détail de prestations de services

SOCIETE2.) pour 1.654,58 euros, une facture de l'étude SOCIETE0.) du 16 juillet 2021 pour 643,50 euros, une facture de l'étude SOCIETE0.) du 8 mars 2023 pour 1.414 euros, un acompte de l'étude SOCIETE0.) du 29 novembre 2022 pour 500 euros, une facture de l'étude SOCIETE0.) du 30 mars 2023 pour 382,80 euros et une attestation de consultation de l'étude Giabbani du 26 avril 2023 pour 200 euros.

La société SOCIETE1.) conteste la demande et conclut à la confirmation du jugement entrepris sur ce point.

Il convient de relever que la circonstance que l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile 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.

Dans son arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation (rôle n° 5/12) a considéré que 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 de cassation 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.

En l'espèce, le salarié a dû recourir aux services de la justice pour faire valoir ses droits dans le cadre du licenciement qui a été déclaré abusif. La faute de l'employeur se trouve ainsi établie. En raison de l'existence d'une procédure judiciaire en instance d'appel, le recours aux services d'un avocat est obligatoire. Le lien causal entre la faute de l'employeur et le préjudice subi du fait du recours obligatoire aux services d'un avocat se trouve partant également établi.

Quant au préjudice, la Cour constate que tant la facture de l'étude SOCIETE2.) du 6 avril 2020 pour 877,50 euros que le détail des prestations de services de l'étude SOCIETE2.) pour 1.654,58 euros concernent une instance étrangère à la présente pour avoir trait à une instance des référés. Ils ne sauraient dès lors être pris en considération dans la présente affaire. Les factures de l'étude SOCIETE0.) (auquel s'ajoute l'acompte du 29 novembre 2022) portent comme mention « concerne : 591.092020-MAR-CIV ». L'abréviation « civ » se rapportant à un dossier en matière civile, il n'est pas établi en cause que les prestations d'avocat ont trait au présent dossier en matière de droit du travail. L'attestation de consultation de l'étude

Giabbani du 26 avril 2023 pour 200 euros ne renseigne pas sur quel dossier la consultation a porté. Il n'est dès lors pas établi que la consultation a trait au présent litige.

C'est partant à juste titre que le tribunal du travail a déclaré la demande non fondée.

L'appel incident est à rejeter.

b) Quant aux indemnités de procédure :

Au vu de l'issue du litige, c'est à juste titre que la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance a été déclarée fondée pour le montant de 750 euros.

La société SOCIETE1.) ayant succombé à ses prétentions tant en première instance qu'en instance d'appel, ne saurait prétendre à l'allocation d'une indemnité de procédure.

L'équité commande d'allouer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel, étant donné qu'il a dû recourir aux services d'un avocat pour assurer la défense de ses intérêts.

### **PAR CES MOTIFS**

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

reçoit les appels principal et incidents,

les dit non fondés,

**confirme** le jugement entrepris,

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée WASSENICH LAW, représentée aux fins de la

présente procédure par Maître Claude WASSENICH, avocat  
concluant, sur ses affirmations de droit.