

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N°77/25 - VIII - TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail

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

**Numéro CAL-2024-00202 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 Gilles HOFFMANN de Luxembourg, du 2 février 2024,

comparaissant par Maître Thierry REISCH, avocat à la Cour, assisté de Maître Samuel BECHATA, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

et :

**la société anonyme SOCIETE1.),** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée auprès du Registre de Commerce et des Sociétés sous le n°NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit HOFFMANN,

comparaissant par la société anonyme GSK Stockmann, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B205.326, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

## **LA COUR D'APPEL**

Aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au 3 mai 2021, PERSONNE1.) est entré aux services de la société anonyme SOCIETE1.) en qualité de technicien frigoriste.

Par lettre datée du 30 mars 2022, il a été licencié avec un délai préavis de deux mois commençant à courir le 1<sup>er</sup> avril 2022 et expirant le 31 mai 2022, avec dispense de prestation de travail à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

Suite à la demande de motifs formulée par le salarié, l'employeur, par lettre recommandée datée du 4 mai 2022, lui a fait parvenir la lettre de motivation du licenciement.

Par un courrier du 16 juin 2022, PERSONNE1.), par l'intermédiaire de son mandataire ad litem, a contesté les motifs de son licenciement.

Par une requête déposée le 18 septembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu le 30 mars 2022 et aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, suivant le dernier état de ses conclusions, le montant de 9.525,08 €, dont 3.525,08 € au titre d'indemnisation de son préjudice matériel, et 6.000 € au titre de réparation de son préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir de la fin de la relation de travail sinon à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant a réclamé l'exécution provisoire du jugement à intervenir ainsi qu'une indemnité de procédure de 3.500 €.

La société SOCIETE1.) a demandé à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 500 €.

Par jugement contradictoire du 7 décembre 2023, le tribunal du travail s'est déclaré compétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.), a déclaré abusif le licenciement avec préavis du 30 mars 2022, a déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel, a déclaré fondée sa demande en

indemnisation de son préjudice moral subi pour un montant évalué *ex aequo et bono* à 500 € et a condamné la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 500 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il a rejeté la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et a condamné la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 2 février 2024, PERSONNE1.) a relevé appel de ce jugement ( *note de la Cour* : suivant un certificat de notification du 16 janvier 2024 le jugement n'a pas été notifié à PERSONNE1.)).

L'appelant conclut, par réformation, à lui payer la somme de 9.522,88 € au titre d'indemnisation des préjudices matériel et moral subis, dont 3.522,88 € au titre de réparation du préjudice matériel et 6.000 € au titre de réparation du préjudice moral.

Il réclame en outre, par réformation, une indemnité de procédure de 2.500 € pour la première instance, à laquelle il y aurait lieu d'ajouter une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

Déclarant relever appel incident, la société SOCIETE1.) conclut, par réformation, à voir déclarer régulier le licenciement du 30 mars 2022 et demande à être déchargée de toutes les condamnations prononcées contre elle en première instance. Elle formule pour autant que de besoin une offre de preuve par témoins, afin d'établir les faits invoqués dans la lettre de motivation du licenciement du salarié par l'audition d'un témoin.

Elle conclut en ordre principal à voir rejeter les demandes en indemnisation formulées par l'appelant et, en ordre subsidiaire, à les voir réduire à de plus justes proportions.

Elle réclame en tout état de cause une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été interjetés dans les formes et délais de la loi.

Dans un souci de logique juridique, la Cour se prononcera tout d'abord sur le mérite de l'appel incident de la société SOCIETE1.) en ce que qu'il tend à voir déclarer régulier le licenciement du 30 mars 2022.

I ) Quant au licenciement du 30 mars 2022

Aux termes de son appel incident, la société SOCIETE1.) fait grief au tribunal du travail d'avoir déclaré abusif le licenciement de PERSONNE1.).

### Remarques préliminaires

Il est vrai que dans son acte d'appel du 2 février 2024, le salarié n'a pas critiqué le tribunal du travail en ce qu'il n'a pas fait droit à son moyen tiré de l'imprécision des motifs. Ce n'est que dans ses conclusions déposées à la Cour le 10 juillet 2024, après que la société SOCIETE1.) ait demandé à voir constater par la Cour que sa lettre de motivation du licenciement répond aux critères de précision requises par la loi et la jurisprudence, que PERSONNE1.) réitère en appel son moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement.

La Cour constate à l'examen du jugement entrepris, que le rejet de ce moyen ne figure pas dans le dispositif du jugement. Par son acte d'appel du 2 février 2024, PERSONNE1.) a déféré à la Cour la connaissance des deux chefs du jugement qui lui ont causé grief, auxquels l'appel est limité, tandis que par son appel incident, la société SOCIETE1.) a saisi la Cour du chef du jugement ayant déclaré abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) qu'il critique expressément. Dès lors que le moyen tiré de l'imprécision des motifs se rattache à ce volet du litige et qu'en instance d'appel, les parties peuvent réitérer tous les moyens développés en première instance, PERSONNE1.) pouvait valablement réitérer en appel, aux termes de ses conclusions du 10 juillet 2024, le moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement.

#### A) Quant à la précision des motifs

Après avoir rappelé le contenu de l'article L.124-5 du Code du travail, et développé le critère de précision de la lettre des motifs du licenciement, le tribunal du travail a procédé à l'examen de la lettre de motivation du licenciement du 4 mai 2022, pour retenir que « la faute reprochée » à l'ancien salarié « et les circonstances de fait ayant entouré cette faute sont indiquées dans la lettre de motivation de manière circonstanciée, de sorte qu'elle répond aux exigences de précision décrites ci-dessus ».

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que dans le courrier du 4 mai 2022, en reprochant à son ancien salarié d'avoir fait état de « fausses déclarations » auprès de l'Association d'Assurance contre les Accidents ( ci-après AAA), la société SOCIETE1.) n'aurait pas précisé sur quoi elle se serait basée pour déduire que les déclarations de son salarié auraient été fausses, mais

se serait limitée à comparer les horaires déclarés par elle-même et ceux déclarés par le salarié sans autres précisions. Par ailleurs, l'affirmation de l'employeur que le « contrôle de l'Inspection du Travail et des Mines ( ci-après ITM ) résulterait des dites fausses déclarations » serait inexacte, au regard du contenu du courrier de l'ITM.

L'appelant au principal reproche en outre à son ancien employeur de ne pas avoir « mentionné ce qui lui permet objectivement de mentionner que le contrôle de l'ITM a été effectué suite à ces fausses déclarations ».

La société intimée sollicite la confirmation du jugement déféré en ce que le tribunal du travail a rejeté le moyen.

#### Appréciation de la Cour

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

C'est à tort que PERSONNE1.) reproche à son ancien employeur de ne pas avoir précisé dans la lettre des motifs du licenciement sur quels éléments il s'est basé pour reprocher à son ancien salarié d'avoir fait de « fausses déclarations » à l'AAA.

Après avoir relevé que son ancien salarié avait été victime d'un accident de travail le 16 novembre 2021, et renseigné en outre les circonstances de lieu de cet accident, la société intimée indique à la première page de son courrier daté du 4 mai 2022, que PERSONNE1.) a envoyé son propre formulaire relatif à la déclaration de l'accident de travail à l'AAA et à l'ITM « *sans que le formulaire soit signé par votre employeur* », pour préciser à la deuxième page dudit courrier que son ancien salarié a indiqué « *des horaires de travail inexacts et donc forcément en contradiction avec notre déclaration à l'AAA* ». L'employeur se réfère à son propre formulaire de « *déclaration d'accident du travail / de trajet* » qu'il a adressé à l'AAA et renseigne l'horaire de travail selon lequel PERSONNE1.) a travaillé. Il se réfère ensuite aux déclarations de différents témoins nommément désignés dans ledit courrier ainsi qu'« *à des pointages sur le site du client contredisants vos propos* ». Ces éléments sont suffisamment

précis pour permettre au salarié de savoir ce qui lui est reproché. La pertinence de ces différents éléments sera analysée dans le cadre des développements relatifs au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

L'employeur a également affirmé dans sa lettre de motivation que ce contrôle de l'ITM aurait été effectué « *suite à ces fausses déclarations que vous avez envoyées à l'AAA et à l'ITM* ». Contrairement à l'opinion du salarié, il résulte à suffisance de cette indication que le contrôle de l'ITM est intervenu en raison des horaires de travail qui avaient été mentionnés par le salarié sur le formulaire de déclaration d'accident de travail qu'il avait adressé à l'AAA et à l'ITM. Finalement, tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, la société intimée a ensuite « *relaté en détail que l'ITM a effectué un contrôle qui n'aurait démontré aucune irrégularité de la part de la société employeuse et que le contrôle de l'ITM aurait eu pour conséquence une surcharge de travail inutile, notamment pour le service des ressources humaines* ».

Ces informations ont trait aux conséquences de la faute reprochée au salarié. Elles sont suffisamment précises et ont permis au salarié et aux juridictions du travail d'apprécier la gravité de la faute reprochée au salarié.

Le moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement a en conséquence été rejeté à bon droit par le tribunal du travail.

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

Le tribunal du travail a relevé, à juste titre, que la cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par le fait concret susceptible d'être prouvé, et un élément psychologique, c'est-à-dire que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture de la relation de travail. La cause sérieuse est celle qui revêt une gravité telle qu'elle rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail. La faute ainsi envisagée est celle qui s'insère entre la faute légère, exclusive de toute rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant un licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

En l'occurrence, l'employeur reproche à son ancien salarié d'avoir adressé une « fausse » déclaration de son accident de travail à l'AAA et à l'ITM, en ce qu'il aurait indiqué sur le formulaire de déclaration d'accident qu'il aurait travaillé le 15 novembre 2021 de 08h45 le matin à 16h45 l'après-midi et repris le travail le soir à 21h30 pour finir le 16 novembre 2021 à 06h00 du matin, tandis qu'en réalité, il aurait travaillé le 15 novembre 2021 de 10h00 à 13h20 et de 21h30 à 01h10, heure

à laquelle il aurait été transféré aux urgences. Il ajoute que le 15 novembre 2021, PERSONNE1.) aurait été « censé travailler » de 10h00 à 13h20 et reprendre le service le soir à 00h30 pour finir à 04h30 le 16 novembre 2021. Afin de justifier le caractère réel et sérieux du licenciement du 30 mars 2022, l'employeur s'est référé en première instance aux attestations des témoins PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.), ainsi qu'à un mail rédigé par une personne employée comme « *security coordinator* » du 23 novembre 2021.

Il résulte de la motivation du jugement entrepris que les attestations des témoins PERSONNE3.) et PERSONNE2.) ont été rejetées pour défaut de pertinence. Concernant l'attestation testimoniale de PERSONNE4.), le tribunal du travail a relevé que les déclarations de ce témoin, au sujet de la surcharge de travail occasionné en raison du contrôle de l'ITM prétendument dû à la « fausse » déclaration d'accident de travail de la part du salarié, reprennent le même texte que celui qui figure à la troisième page de la lettre de motivation. Le tribunal du travail a par ailleurs relevé que les déclarations de ce témoin sont assez vagues en ce qui concerne les horaires de travail de PERSONNE1.) pendant la nuit du 15 au 16 novembre 2021.

Le tribunal du travail a encore relevé que l'affirmation de l'employeur que les collègues ayant travaillé dans l'équipe de PERSONNE1.) auraient manifesté leur refus de travailler encore avec lui n'a pas été établi. Concernant le courriel du 23 novembre 2021, il a considéré qu'en l'absence d'un relevé de pointage de la société SOCIETE1.), cette pièce n'était pas suffisamment concluante et probante. Il a encore constaté que l'employeur n'a pas produit aux débats les conclusions de l'ITM.

Finalement, le tribunal du travail a encore relevé que l'intention de nuire dans le chef de PERSONNE1.) n'a pas été établie par l'employeur.

En instance d'appel, l'employeur se réfère aux mêmes attestations testimoniales que celles versées en première instance, au courriel du 23 novembre 2021 ainsi qu'à son formulaire de déclaration d'accident de travail de son ancien salarié. Se basant sur ces éléments de preuve, l'employeur estime que le salarié resterait en défaut de rapporter la preuve d'avoir effectivement presté les heures de travail lors desquelles il affirme avoir travaillé. Les captures d'écran des pointages versées à ce sujet par le salarié seraient des pièces unilatérales, ne mentionnant ni nom, ni date, et seraient dépourvues de toute force probante. La société appelante sur incident estime que le fait pour un salarié d'avoir indiqué sur des déclarations d'accident de horaires de travail ne correspondant pas à ceux auxquels il a effectivement travaillé serait à lui seul un grief suffisamment réel et sérieux susceptible de justifier la résiliation avec préavis d'une relation

de travail. Les affirmations du salarié concernant ses horaires de travail des 15 et 16 novembre 2021 inscrits dans sa déclaration d'accident adressé à l'AAA et à l'ITM seraient contredites par les pièces produites par l'employeur. Il serait d'ailleurs de jurisprudence constante qu'un licenciement avec préavis serait justifié lorsqu'un salarié établit un faux rapport sur un accident de travail.

L'employeur fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que l'ITM aurait procédé à deux contrôles en date des 16 novembre 2021 et 12 janvier 2022 en raison de la « fausse » déclaration de la part du salarié concernant ses horaires de travail en date des 15 et 16 novembre 2021. Ce serait encore à tort que le tribunal du travail aurait reproché à l'employeur de ne pas avoir produit le rapport de l'ITM réalisé à la suite de ces contrôles. L'employeur fait valoir qu'un tel rapport ferait défaut en l'espèce, étant donné que l'ITM n'aurait constaté aucune infraction de la part de la société SOCIETE1.). L'employeur se réfère à la déclaration du témoin PERSONNE4.) pour soutenir que « le fonctionnement de la société aurait été perturbé par les enquêtes que le salarié avait déclenchées par sa « fausse » déclaration. Elle insiste en outre pour dire qu'aucune sanction n'aurait été prononcée à l'égard de la société SOCIETE1.). La société appelante sur incident estime que l'envoi d'une déclaration d'accident par un salarié à l'AAA et à l'ITM comportant de fausses informations serait contraire à une exécution loyale du contrat de travail. L'employeur rappelle à ce sujet que suivant l'article 2 du règlement grand-ducal du 17 décembre 2010 déterminant la procédure de déclaration des accidents et précisant la prise en charge de certaines prestations par l'assurance accident ( ci-après le règlement grand-ducal du 17 décembre 2010), il appartiendrait à l'employeur seul de déclarer tout accident de travail à l'AAA.

La « fausse » déclaration du salarié relative à cet accident de travail aurait porté gravement atteinte à la réputation de la société SOCIETE1.) auprès des administrations, étant donné qu'elle aurait fait l'objet de deux contrôles successifs.

PERSONNE1.) conteste les reproches formulés à son égard. Il affirme avoir repris le travail le 15 novembre 2021 à 21h30. Il fait grief à la société SOCIETE1.) d'avoir fait des fausses déclarations pour avoir indiqué dans son formulaire de déclaration d'accident de travail /trajet l'horaire de « 00h30 /04h30 », tandis que le salarié aurait débuté à travailler le soir à partir de « 21h30 ».

L'appelant au principal sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal a déclaré abusif le licenciement du 30 mars 2022.

#### Appréciation de la Cour

Les parties s'accordent pour dire que le 16 novembre 2021, PERSONNE1.) a été victime d'un accident de travail qui s'est produit sur le chantier ADRESSE3.) situé à ADRESSE4.).

Si l'employeur ne critique pas la description du déroulement de l'accident renseignée par le salarié dans la case 3.05 du formulaire qu'il a rempli, il reproche toutefois à son ancien salarié d'avoir rempli un formulaire de déclaration d'accident de travail et d'y avoir mentionné des horaires de travail contraires à la réalité. Du fait de cet agissement, l'ITM aurait procédé à deux contrôles successifs au sein de la société SOCIETE1.), ce qui aurait perturbé le fonctionnement de la société.

Bien qu'il résulte de l'article 2 du règlement grand-ducal du 17 décembre 2010, que l'obligation de déclarer tout accident de travail à l'AAA revient à l'employeur, le seul fait pour un salarié de remplir un formulaire de déclaration d'accident de travail ne constitue pas à lui seul, en l'absence de déclarations des circonstances de cet accident de travail ne correspondant pas à la réalité, un motif réel et sérieux susceptible de justifier un licenciement.

En l'occurrence, il appartient à l'employeur qui fait grief à son ancien salarié d'avoir indiqué sur le formulaire de déclaration d'accident de travail/ de trajet des horaires de travail ne correspondant pas à la réalité d'en rapporter la preuve.

Suivant le formulaire rempli par le salarié, l'accident de travail s'est produit le 16 novembre à 01h00. Au point 3.03 du formulaire relatif aux « heures pendant lesquelles l'assuré a travaillé ou aurait dû travailler le jour de l'accident », le salarié a indiqué dans la case « matin de/à » l'horaire « 08 h45 / 16h45 » et dans la case « après-midi de/à » l'horaire « 21h30 / 06h00 ».

Si le formulaire rempli par le salarié renseigne comme date et heure de l'accident le « 16/11/2021 à 01h00 », contrairement au formulaire de l'employeur qui mentionne le « 16/11/2021 à 00h40 », la Cour constate que les témoins PERSONNE2.) et PERSONNE3.) sont unanimes pour dire que suite à l'accident, PERSONNE1.) a quitté le chantier « vers 01h00 ». Le seul écart de 20 minutes ne saurait être qualifié de fausse déclaration.

Dans le formulaire de déclaration d'accident de travail/trajet rempli par l'employeur figure dans la case 3.01 « date et heure de l'accident » le 16 novembre 2021 à 00h40. Dans la case 3.03, l'employeur a indiqué les horaires de travail suivants : « matin de 10h00 à 13h20 » et après-midi de « 00h30 à 04h30 ».

L'affirmation de la société SOCIETE1.) que PERSONNE1.) aurait été « censé » travailler le 15 novembre 2021 au matin de 10h00 à 13h20 est d'ores et déjà contredite par les déclarations des témoins PERSONNE2.) et PERSONNE3.).

Le témoin PERSONNE2.) indique dans son attestation testimoniale que le « 15/11/2021, et malgré les consignes données par notre supérieur hiérarchique, Mr PERSONNE5.), de travailler de nuit, spécifiquement de 00h30 à 4h30 le 16/11/21, nous avons pris l'initiative conjointement, Mr PERSONNE1.), Mr PERSONNE3.) et moi-même, de venir travailler sur une faible amplitude horaire afin de préparer, et pour que tout soit prêt afin de ne pas retarder le grutage qui devait s'effectuer sur un temps restreint. Pour cela nous avons travaillé le 15/11/21 de 10h à 13h20. Toujours de notre propre initiative, nous avons repris le travail le 15/11/21 à 21h30 pour finaliser les préparatifs. »

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, le témoin PERSONNE3.) confirme cette déclaration dans les termes suivants : « A la date du 15 novembre 2021, j'ai travaillé le matin et un peu l'après-midi car nous devons travailler également le soir de 00h30 à 4h30, comme c'était convenu dans l'email de Mr PERSONNE5.). Mais il y avait des travaux de préparations à effectuer avant que la grue ne vienne. C'est pourquoi nous avons décidé de commencer plus tôt ce soir-là vers 21h30. »

Les deux témoins décrivent dans leurs attestations testimoniales respectives le déroulement de l'accident du travail de PERSONNE1.).

Bien que l'employeur ne produit ni le planning de travail de PERSONNE1.) ni les relevés de pointage daté du 15 au 16 novembre 2021, la Cour retient au vu des déclarations des témoins PERSONNE2.) et PERSONNE3.), qui travaillaient en date du 15 novembre 2021 ensemble avec PERSONNE1.), que ces trois salariés ont de leur propre initiative modifié leurs horaires de travail.

Il n'est dès lors pas exclu que l'horaire de travail de PERSONNE1.), initialement fixé par l'employeur pour le 15 novembre 2021 était de 08h45 à 16h45. Il n'est dès lors par non plus exclu que cet horaire correspond à celui des « heures pendant lesquelles l'assuré aurait dû travailler le jour de l'accident » suivant le point 3.03 du formulaire.

L'horaire de début du travail de PERSONNE1.) ( 21h30) pour la soirée du 15 novembre 2021, indiqué par le salarié sur le formulaire qu'il a rempli n'est pas erroné, étant donné que les deux témoins déclarent qu'ensemble avec PERSONNE1.), ils ont repris le travail dans la soirée à 21h30. Si le salarié indique sur le formulaire qu'il a rempli, comme fin de sa période de travail « 06h00 », cette indication est

inexacte, dès lors qu'il est établi au vu de la déclaration du témoin PERSONNE3.) que le salarié aurait dû finir de travailler à « 04h30 ».

L'employeur reste toutefois en défaut de justifier en quoi cette indication inexacte serait pertinente en l'espèce. En effet, il est établi au vu de ce qui précède que PERSONNE1.) a commencé à travailler à partir de 21h30 le 15 novembre 2021, et qu'il a travaillé au moment lorsque l'accident s'est produit vers 01h00 le 16 novembre 2021. Ensuite, ni le déroulement de l'accident du travail, ni les circonstances dans lesquelles il s'est produit ne font l'objet de discussions entre parties. Il est finalement établi que si l'ITM est intervenue suite à cet accident et qu'elle a demandé un certain nombre de pièces à la société SOCIETE1.), cette dernière n'a jamais été sanctionnée.

Le reproche fait au salarié « *d'avoir nui à l'image de marque de notre société en essayant de nous faire passer pour une société ne respectant pas les horaires de travail* » ne trouve aucun appui parmi les pièces versées.

Pour être complet, il y a lieu d'ajouter que si l'ITM a, suite à cet accident de travail procédé à un contrôle, l'employeur reste en défaut d'établir le lien causal entre cette intervention de l'ITM et les horaires de travail renseignés par PERSONNE1.) sur le formulaire de déclaration d'accident de travail/trajet qu'il a rempli et envoyé à l'AAA et à l'ITM. Il résulte des indications renseignées sur ledit formulaire que la police grand-ducale a été prévenue, respectivement a été sur place suite à l'accident de travail du salarié. Il résulte de l'article L.614-11 du Code du travail, qu'en cas d'accident graves plus amplement définis au point (1) de cet article que « *la Police grand-ducale informe immédiatement l'Inspection du travail et des mines des accidents de travail graves repris à l'alinéa précédent* ». En l'absence d'autres éléments de preuve avancés par l'employeur, il n'est pas exclu que l'intervention de l'ITM a eu lieu suite à l'information de la police grand-ducale qu'un accident de travail s'est produit sur un chantier confié à la société SOCIETE1.).

Si le salarié a donc effectivement travaillé le 15 novembre 2021 de 10h00 à 13h20 et repris le travail à 21h30, le reproche fait au salarié d'avoir fait de fausses déclarations dans l'intention de nuire à la société SOCIETE1.) laisse toutefois d'être établi.

Au regard des développements qui précèdent, l'offre de preuve par témoins est à déclarer irrecevable pour défaut de pertinence.

Au vu des considérations qui précèdent, c'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu que le licenciement de PERSONNE1.) ne repose pas sur des motifs réels et sérieux.

La Cour approuve par conséquent le tribunal du travail d'avoir déclaré le licenciement du 30 mars 2022 abusif.

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

## II) Quant aux conséquences du licenciement

### A) Quant au préjudice matériel

PERSONNE1.) a sollicité la condamnation de la société intimée à lui payer le montant de 3.525,08 € titre de dommage matériel, correspondant à une perte de rémunération subie pendant une période de référence de quatre mois.

Le tribunal du travail, après avoir rappelé les principes en matière de réparation du préjudice matériel subi par un salarié suite à un licenciement a relevé qu'en l'occurrence, PERSONNE1.) a bénéficié d'une dispense de prestation de travail pendant le délai de préavis. Il a ensuite constaté que le salarié a versé en cause des documents relatifs à la recherche d'emplois dont le premier date de septembre 2022, soit près de cinq mois après le licenciement et qu'il n'a établi aucun décompte permettant de vérifier la somme réclamée. Il a également relevé que PERSONNE1.) n'a pas précisé si dans le montant réclamé, il a pris en compte, les allocations de chômage qu'il a touchées en France et qu'il n'est pas établi que la « *problématique médicale concernant le genou afférent de Monsieur PERSONNE1.)* » ait empêché celui-ci de s'adonner avec plus de diligence à la recherche d'un nouvel emploi.

Le tribunal du travail a par conséquent retenu au regard de ces éléments que PERSONNE1.) n'a pas établi qu'il aurait fait des efforts sérieux afin de retrouver rapidement un nouvel emploi ni que son état de santé l'ait réellement empêché à faire des démarches d'emplois.

PERSONNE1.) conclut, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 3.522,88 € au titre d'indemnisation du préjudice matériel subi suite au licenciement du 30 mars 2022. Il fait valoir qu'à compter du mois de juin 2023, il aurait perçu une indemnité de chômage de 1.469,10 € par mois. Il affirme que dès le mois d'avril 2022 et jusqu'au mois de septembre 2022, il aurait entrepris de nombreuses démarches afin de retrouver un nouvel emploi. Il ajoute que « la problématique médicale concernant son genou » l'aurait empêché à s'adonner à la recherche d'un nouvel emploi.

La société SOCIETE1.) conclut, principalement, à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.). Elle affirme que son ancien salarié aurait bénéficié des allocations de chômage depuis le 5 juillet 2022 et aurait encore attendu deux mois avant de débiter des recherches afin de trouver un nouvel emploi. Par ailleurs, PERSONNE1.) ne verserait que peu de candidatures personnelles qui ne seraient pas à qualifier de recherches actives d'emplois. Elle ajoute que les problèmes médicaux invoqués par l'appelant au principal seraient sans lien avec son licenciement et ne l'auraient en tout état de cause pas dispensé de rechercher un nouvel emploi. Il en serait de même des pièces relatives à l'adoption de deux enfants.

Subsidiairement, la société SOCIETE1.) demande à voir réduire le préjudice matériel de PERSONNE1.) à de plus justes proportions.

#### Appréciation de la Cour

Le salarié, dont le contrat de travail à durée indéterminée a été résilié abusivement, a droit à des dommages et intérêts pour réparation du préjudice en résultant (cf. article L. 124-12 (1) du Code du travail).

Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi sont indemnisées.

La réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'intervient pas d'office. Seul le dommage matériel en relation causale directe avec le licenciement abusif est indemnisé et calculé par rapport à une période de référence dont la durée est fixée au cas par cas par les juridictions en fonction notamment des efforts concrets faits par le salarié pour trouver un nouvel emploi et de la situation de l'emploi dans la branche où le salarié a travaillé. Il est tenu compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté de service et de l'âge du salarié, ainsi que de la situation sur le marché du travail. D'autres éléments tels des problèmes personnels, ou la maladie d'un salarié, qui n'ont aucun lien direct avec le licenciement ne sauraient être pris en compte ( voir en ce sens Cour d'appel, 25 octobre 2018, n° 42241 et 43961).

Le salarié licencié qui réclame l'indemnisation de son préjudice matériel, consistant dans une perte de revenus subie à la suite du licenciement, doit justifier des efforts entrepris pour trouver un emploi de remplacement.

Il convient de rappeler que le licenciement du salarié date du 30 mars 2022 et qu'il a été dispensé de travailler pendant la période de préavis. La Cour constate que parmi les pièces versées par l'appelant sous le

n°9 de sa farde de pièces 2 figurent trois réponses de potentiels employeurs, datées du 15 avril, 25 mai et 17 juin 2022. C'est à juste titre que la société SOCIETE1.) fait valoir que ces pièces ne suffisent pas à caractériser les efforts sérieux entrepris par un salarié licencié afin de trouver un nouvel emploi. Force est ensuite de constater qu'aucune demande de candidature même spontanée, documentant une éventuelle recherche d'un emploi qui lui aurait permis de pouvoir prétendre à un salaire similaire, n'est versée pour la période entre le 17 juin 2022 et le mois de septembre 2022. Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, ce n'est qu'à partir de septembre 2022 que PERSONNE1.) établit avoir entrepris des efforts afin de retrouver un nouvel emploi. Ces documents sont par conséquent à rejeter

Quant au problème de genou allégué par le salarié, indépendamment du fait que ce problème n'a aucun lien direct avec le licenciement, et qu'il n'aurait pas empêché le salarié à faire des efforts nécessaires, dès la date de son licenciement afin de retrouver un nouvel emploi, la Cour constate que le certificat médical versé par l'appelant au principal qui mentionne une « *pathologie du genou G* » date du 28 septembre 2022. Il ne saurait par conséquent être invoqué par le salarié afin de justifier qu'il n'a pas été en mesure de se mettre dès son licenciement daté du 30 mars 2022, à la recherche d'un emploi.

A titre surabondant, il convient encore de relever que s'il est vrai que le salarié justifie qu'il a droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, il ne précise pas à partir de quelle date l'allocation mensuelle de 1.469,10 € lui a été payée.

A défaut de démarches régulières et assidues de la part de PERSONNE1.) dès la date de son licenciement, le tribunal du travail a retenu à juste titre que l'appelant au principal n'a pas fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Au regard de ces considérations, c'est à juste titre que le tribunal du travail a rejeté la demande de l'appelant au principal en réparation du préjudice matériel.

#### B) Quant au préjudice moral

PERSONNE1.) a réclamé en première instance à voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme de 6.000 € au titre de réparation de son préjudice moral.

Considérant que du fait de son licenciement, le salarié a subi une atteinte à la dignité de salarié, le tribunal du travail lui a alloué la somme de 500 € au titre d'indemnisation du préjudice moral subi.

PERSONNE1.) conclut, par réformation à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 6.000 € en réparation de son préjudice moral subi du chef du licenciement abusif.

Il argumente qu'outre une atteinte à sa dignité de salarié, il se serait fait des soucis pour son avenir professionnel notamment au regard du fait que peu avant son accident de travail, il aurait procédé à l'adoption de deux enfants.

L'employeur conclut, principalement, au rejet de cette demande, étant donné que l'appelant n'aurait pas établi qu'il se serait fait des soucis pour son avenir professionnel.

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

#### Appréciation de la Cour

Le préjudice moral ne peut être indemnisé qu'à condition que son existence soit établie. Un licenciement abusif n'engendre pas nécessairement un préjudice moral. L'article L.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.

Au regard de la décision intervenue dans le cadre de la demande du salarié en allocation de dommages-intérêts en réparation d'un préjudice matériel, l'argumentation de l'appelant au principal qu'il se serait fait des soucis pour son avenir professionnel est à rejeter.

La Cour approuve toutefois le tribunal du travail d'avoir retenu, que le licenciement avec préavis du 30 mars 2022 a porté atteinte à la dignité de salarié de PERSONNE1.). Au regard de l'ancienneté de service de l'appelant au principal et des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a fixé l'indemnité devant revenir à PERSONNE1.) ex aequo et bono à 500 €.

#### III) Quant aux indemnités de procédure

Au vu du caractère abusif du licenciement de son ancien salariée, la société SOCIETE1.) ne saurait se voir allouer une indemnité de procédure pour la première instance.

PERSONNE1.) conclut par réformation à se voir allouer une indemnité de procédure de 2.500 € pour la première instance à laquelle il y aurait lieu d'ajouter 2.500 € pour l'instance d'appel.

Contrairement à l'opinion du tribunal du travail, la Cour retient, au regard du caractère abusif du licenciement, qu'il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) les frais d'avocat qu'il a dû exposer en première instance pour la défense de ses intérêts.

La Cour lui alloue la somme de 750 € pour la première instance.

Aucune des parties n'ayant établi l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sont à rejeter.

### **PAR CES MOTIFS**

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

reçoit les appels principal et incident,

dit non fondé l'appel incident,

dit partiellement fondé l'appel principal,

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

**confirme** le jugement entrepris pour le surplus,

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

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose pour 1/3 à PERSONNE1.) et pour 2/3 à la société anonyme SOCIETE1.).