

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°94/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatorze juillet deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2024-00621 du rôle

Composition:

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

Entre :

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

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Tom NILLES
d'Esch-sur-Alzette du 22 février 2024,

comparaissant par Maître Arzu AKTAS, avocat à la Cour, demeurant
à Esch-sur-Alzette,

et :

1. 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.),
représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

comparaissant par Maître Stéphanie LACROIX, 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-ADRESSE3.),

intimé aux fins du susdit exploit COGONI,

comparaissant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, inscrite à la liste V du Tableau de l'ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B265322, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 2 novembre 2021, PERSONNE1.) a été engagée par la société à responsabilité SOCIETE1.) en qualité d' « *équipière polyvalente* » avec effet à partir du 2 novembre 2021.

Par courrier recommandé du 15 juin 2022, elle a été licenciée pour faute grave dans les termes suivants :

« *Madame,*

Par la présente nous avons le regret de résilier votre contrat de travail conclu en date du 02 novembre 2021 pour motif grave.

Les motifs de licenciement sont les suivants :

Comme stipulé article « 9 » de votre contrat de travail, article « 5 » du règlement intérieur et article « L.121-6 (1) et (2) » du code du travail luxembourgeois :

« Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, est obligé le jour même de l'empêchement d'en avertir son employeur » et « Le 3^{ème} jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. »

Or, depuis le 31 mai 2022, vous êtes absente à votre poste alors que vous êtes prévue sur le planning de travail de l'entreprise. À ce jour, nous n'avons reçu aucun certificat d'incapacité de travail pour justifier de votre absence. Vous cumulez donc 15 jours d'absence injustifiée.

En vous conduisant de la sorte, vous ne respectez ni votre employeur, ni votre contrat, ni le règlement intérieur, ni même la législation luxembourgeoise en matière de travail.

C'est pourquoi nous mettons un terme immédiat et définitif à votre contrat de travail.

Pour information : une sortie provisoire auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale a été faite en date du 30 mai 2022, votre dernier jour d'absence justifiée.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués. »

Par courrier d'avocat du 8 septembre 2022, PERSONNE1.) a fait contester les motifs de ce licenciement par l'intermédiaire d'un avocat.

Par requête déposée le 24 octobre 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, la somme de 31.812,89 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête, dont 3.965,98 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, 17.846,91 € au titre d'indemnisation de son préjudice matériel et 10.000 € au titre d'indemnisation de son préjudice moral, une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par cette même requête, elle demanda la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après l'ETAT), afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

En cours de procédure, la société SOCIETE1.) réclama une indemnité de procédure de 2.500 €.

L'ETAT déclara exercer son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et demanda la condamnation de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser la somme de 10.427,16 € avec les intérêts légaux du chef des indemnités de

chômage avancées à la salariée pendant la période de novembre 2022 à mai 2023.

PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel à 7.419,45 € et déclara encore augmenter de 10.000 € à 20.000 € sa demande relative au préjudice moral. Le tribunal du travail n'a pas tenu compte de cette augmentation de la demande qui a été effectuée après la prise en délibéré de l'affaire et n'a dès lors pas été soumise à un débat contradictoire.

Par jugement rendu contradictoirement entre parties le 15 janvier 2024, le tribunal du travail du travail a déclaré le licenciement avec effet immédiat du 15 juin 2022 abusif, a dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 3.965,98 € et a dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.000 €

Il a en conséquence condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.965,98 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 24 octobre 2022, jusqu'à solde.

Il a rejeté la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel subi, de même que la demande de l'ETAT basée sur l'article L. 521-4 du Code du travail.

Il a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € et à supporter les frais et dépens de l'instance et a dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement.

Par acte d'huissier de justice du 22 février 2024, PERSONNE1.) a relevé appel de ce jugement.

Elle conclut, aux termes de ses dernières conclusions à voir condamner la société SOCIETE1.), par réformation, à lui payer la somme de 8.923,41 € au titre d'indemnisation de son préjudice matériel et de 20.000 € au titre d'indemnisation de son préjudice moral (*note de la Cour* : elle réclame à ce titre 10.000 € dans la motivation de ses dernières conclusions) , à chaque fois avec les intérêts légaux à compter de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Elle sollicite, pour le surplus, la confirmation du jugement entrepris, et réclame une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

Déclarant relever appel incident, la société SOCIETE1.) conclut, principalement, par réformation, à voir déclarer le licenciement du 15 juin 2022 régulier et justifié.

Subsidiairement, elle conclut à voir rejeter les demandes indemnitaires de l'appelante formulées au titre d'indemnisation des préjudices matériel et moral.

Elle réclame une indemnité de procédure de 1.500 €.

Déclarant exercer son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, l'ETAT conclut aux termes d'un appel incident, par réformation, à voir condamner la partie malfondée à lui payer la somme de 10.427,16 €, avec les intérêts légaux tels que de droit, au titre de remboursement des indemnités de chômage qu'il dit avoir versées à PERSONNE1.) pour la période allant du 1^{er} novembre 2022 au 1^{er} mai 2023.

Les appels principal et incidents sont recevables pour avoir été relevés 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.) pour autant qu'elle se rapporte à la disposition du jugement déferé qui a déclaré abusif le licenciement de PERSONNE1.) du 15 juin 2022.

I) Quant au licenciement du 15 juin 2022

A) Quant aux dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail

Après avoir reproduit les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail et expliqué les conditions à remplir par un salarié afin de pouvoir bénéficier des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail, le tribunal du travail a relevé qu'il incombe au salarié, qui soutient que son licenciement est abusif pour avoir été opéré pendant la période de maladie, de prouver qu'il a satisfait aux obligations cumulatives imposées par le prédit article.

Il a ensuite relevé, au regard des pièces versées, que PERSONNE1.) a le 11 juin 2022, soit avant même la prolongation de sa maladie à partir du 13 juin 2022, notifié son arrêt de travail à l'adresse électronique « MAIL1.).mcd.com », que cette adresse électronique est la même à laquelle la salariée avait déjà adressé son arrêt de travail du 23 mai 2022, sans que l'employeur ait contesté l'avoir réceptionné et sans que cette absence n'ait été invoquée à l'appui du licenciement. Se référant ensuite à un courrier du 13 octobre 2022 de l'avocat de l'employeur, le tribunal du travail a constaté que le destinataire de l'envoi du 11 juin 2022 était le manager du restaurant, PERSONNE2.). Considérant que ce dernier a signé tant le contrat de travail pour compte de l'employeur que la lettre de licenciement en sa qualité de

« directeur de restaurant », le tribunal du travail a retenu que l'employeur est malvenu de prétendre ne pas avoir été informé de la prolongation de l'incapacité de travail de sa salariée.

L'offre de preuve de l'employeur consistant à établir que les salariés auraient été avertis que le premier jour d'une incapacité, ils devaient exclusivement informer le service des ressources humaines soit par téléphone, soit par mail à l'adresse « MAIL2.) », a été rejetée pour être contredite par le règlement intérieur annexé au contrat de travail disposant qu'en cas de maladie « *le (la) salarié(e) est tenu de prévenir le restaurant par téléphone suffisamment tôt pour permettre son remplacement* ».

Sur base de ces éléments, le tribunal du travail a retenu « que l'employeur s'étant ainsi vu informer de l'arrêt de travail dès le premier jour de la prolongation et ayant procédé au licenciement de la salariée avant l'expiration du délai de protection initiale, la résiliation du contrat de travail du 15 juin 2022 est à considérer comme étant abusive pour violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail ».

L'employeur fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu qu'au jour de la remise à la poste de la convocation de PERSONNE1.) à l'entretien préalable au licenciement du 8 juin 2022, il n'aurait été en possession ni du certificat médical couvrant la période du 23 au 30 mai 2022, ni du certificat médical couvrant la période du 31 mai au 12 juin 2022. Il lui reproche en outre de ne pas avoir retenu que ces deux certificats médicaux auraient été adressés non seulement à une adresse électronique erronée mais également à une adresse postale erronée. En effet, l'adresse mail à laquelle lesdits certificats médicaux ont été expédiés serait l'adresse mail d'un autre salarié de la société, tandis que l'adresse à laquelle les plis postaux auraient été envoyés serait celle de l'ancien siège social de la société SOCIETE1.) situé à ADRESSE4.).

L'employeur n'ayant jamais été mis en possession des certificats médicaux précités, le jugement serait à réformer en ce que le tribunal a retenu que la salariée bénéficiait des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail.

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

Appréciation de la Cour

La présence sur le lieu de travail, aux heures prévues dans le contrat de travail, constitue pour le salarié une obligation de résultat.

Lorsque le salarié est empêché de se présenter sur son lieu de travail ou de rester sur son lieu de travail pour raison de santé, il doit en avvertir son employeur, dans les conditions définies aux deux premiers paragraphes de l'article L.121-6 du Code du travail qui se lisent comme suit :

« Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède, peut être effectué oralement ou par écrit.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. »

Le paragraphe (3) de ce même article ajoute que « l'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail. »

Pour bénéficier de la protection contre le licenciement prévue par le paragraphe (3) cité ci-dessus, le salarié doit avoir rempli les conditions prévues par les deux premiers paragraphes de ce même article.

Tant que le salarié n'a pas satisfait à l'obligation d'information définie ci-dessus, celui-ci n'est pas protégé et l'employeur peut lui notifier son licenciement ou, le cas échéant, sa convocation à un entretien préalable (article L.121-6 (4) du Code du travail).

Les deux informations susmentionnées doivent être parvenues à l'employeur, autrement dit, avoir été reçues par ce dernier dans les délais prévus par l'article L.121-6 du Code du travail.

En cas de contestation, comme en l'espèce, il appartient au salarié d'en rapporter la preuve.

Ce n'est que grâce à ces informations que l'employeur saura qu'il ne doit plus compter sur ce salarié jusqu'à obtention de l'information contraire et que l'employeur sera en mesure de pourvoir à son remplacement ou aux mesures qui s'imposent du fait de son absence. D'autre part, face au risque d'un licenciement abusif comportant indemnisation du salarié, l'employeur doit impérativement être informé de ce que le salarié se trouve dans une période de protection entraînant une interdiction de licencier (Cour d'appel, 9 décembre

2021, n° du rôle Cal-2020 -01046 ; Cour d'appel, 11 octobre 2007, n° du rôle 31390).

La prohibition du congédiement du salarié incapable de travailler pour cause de maladie ne s'applique qu'à la condition que le salarié ait satisfait à la double obligation lui imposée par l'article L.121-6 paragraphes (1) et (2) du Code du travail, consistant, d'une part, à avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou son représentant légal le jour même de l'empêchement et, d'autre part, à lui soumettre un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible, cette double obligation devant être remplie en toutes circonstances, qu'il s'agisse de la survenance de la maladie ou de sa prolongation, l'échéance de chaque certificat de maladie faisant présumer pour l'employeur l'aptitude du salarié à reprendre son travail.

Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, le salarié peut également présenter directement un certificat médical sans avertissement préalable de l'employeur avec, comme conséquence, qu'il ne bénéficie alors de la protection légale qu'à partir de la réception dudit certificat par l'employeur, ce qui explique les termes du paragraphe (3) de l'article L. 121-6 suivant lequel l'employeur dûment averti ou en possession du certificat médical n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail (Cour d'appel, 19 mai 2005, n°29014 du rôle).

Il est établi au regard des certificats médicaux versés au dossier pièces n° 23, 24, 25 et 26), que depuis le 23 mai 2022, PERSONNE1.) s'est trouvée en incapacité de travail continue comme suit :

- certificat du 23 mai 2022 : du 23 mai 2022 au 30 mai 2022 ;
- certificat du 30 mai 2022 : du 31 mai 2022 au 12 juin 2022 ;
- certificat du 10 juin 2022 : du 13 juin 2022 au 26 juin 2022 ;
- certificat du 27 juin 2022 : du 27 juin 2022 au 26 juillet 2022.

L'argumentaire de l'employeur qu'il n'aurait en l'occurrence pas été en possession le 8 juin 2022, date de la convocation de PERSONNE1.) à l'entretien préalable au licenciement, des certificats médicaux de la salariée couvrant les périodes des 23 au 30 mai 2022 et des 31 mai au 12 juin 2022, est à écarter pour défaut de pertinence.

En effet, abstraction faite que l'employeur ne verse par ledit courrier relatif à la convocation de son ancienne salariée à l'entretien préalable, mais se limite à verser la copie d'une enveloppe attestant qu'un courrier adressé à PERSONNE1.) lui a été retourné avec la mention « non réclamé » le 9 juin 2022, l'entretien préalable prévu par l'article L.124-2 du Code du travail est une étape obligatoire lorsque

l'employeur qui occupe au moins cent cinquante salariés, envisage de licencier un salarié avec préavis.

La procédure de l'entretien préalable ne s'applique toutefois pas aux licenciements avec effet immédiat pour faute grave. Tel est toutefois le cas en l'espèce, PERSONNE1.) ayant été licenciée avec effet immédiat suivant courrier du 15 juin 2022.

Tel que retenu à juste titre par le tribunal du travail, c'est par conséquent par rapport à l'incapacité de travail constatée pour la période allant du 13 au 26 juin 2022, qu'il y a lieu d'apprécier le respect des conditions d'information et de communication mises à charge de la salariée en application de l'article L.121-6 du Code du travail.

La Cour constate par ailleurs que la société appelante sur incident ne critique aucunement la motivation du tribunal du travail relative à l'envoi et à la réception par l'employeur du certificat médical du 10 juin 2022 que PERSONNE1.) justifie avoir fait parvenir le 11 juin 2022 à 10h06 à l'adresse électronique « *MAIL1.).mcd.com* ».

La Cour confirme par conséquent le tribunal du travail, par adoption des motifs, en ce qu'il a retenu que le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) a été opéré en violation des dispositions protectrices de l'article L. 121-6 (3) du Code du travail, la salariée ayant été en incapacité de travail pour cause de maladie au moment de son licenciement du 15 juin 2022.

L'appel incident de la société SOCIETE1.) est en conséquence à rejeter quant à ce volet du litige.

II) Quant aux conséquences du licenciement

A) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

Au vu de l'ancienneté de PERSONNE1.), le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE1.) à payer à son ancienne salariée une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit un montant évalué à (2 x 1.982,98 =) 3.965,98 €

Le quantum de cette demande n'est pas critiqué par la société SOCIETE1.), de sorte que le jugement entrepris est à confirmer quant à ce volet.

B) Quant au préjudice matériel

Après avoir expliqué le principe en matière de réparation d'un préjudice matériel en relation causale avec un licenciement abusif, le tribunal du travail a relevé en l'espèce que « la salariée n'a ni versé,

ni même fait état de candidatures qu'elle aurait déposées dans le cadre d'une recherche d'un nouvel emploi, qu'elle n'a pas non plus donné d'explications en ce qui concerne les raisons qui l'auraient empêchées de procéder à une telle recherche et qu'il résulte des pièces versées par l'ETAT que PERSONNE1.) ne s'est inscrite comme demandeur d'emploi qu'en date du 26 octobre 2022, soit plus de quatre mois après son licenciement ».

Considérant que la salariée n'a pas établi qu'elle a tenté de minimiser son dommage, le tribunal du travail a retenu qu'elle n'a pas établi l'existence d'un préjudice en lien causal avec son licenciement dépassant la période d'ores et déjà couverte par l'indemnité compensatoire de préavis allouée, de sorte qu'il a rejeté la demande de salariée.

En instance d'appel, PERSONNE1.) se réfère aux pièces n° 23 à 30 pour soutenir qu'elle se serait trouvée en incapacité de travail jusqu'au 22 novembre 2022. Bien que le médecin contrôleur de la CNS ait déclaré PERSONNE1.) apte au travail à compter du 12 novembre 2022, l'appelante invoque une attestation du docteur Tomozei pour justifier qu'elle se serait encore trouvée en thérapie jusqu'à une année après le licenciement. L'appelante admet que ce « n'était qu'en fin de la période d'incapacité de travail qu'elle aurait pu se décider à introduire une demande de chômage ».

PERSONNE1.) conclut, par réformation du jugement entrepris, à voir retenir une période de référence couvrant « toute sa période de maladie, à savoir du 15 juin au 1^{er} novembre 2022 » et à se voir allouer la somme de 8.923,41 € au titre d'indemnisation de son préjudice matériel.

A l'instar de ses développements en première instance, la société SOCIETE1.) argumente également en instance d'appel que PERSONNE1.) n'aurait pas recherché activement à retrouver un nouvel emploi. Elle sollicite en conséquence la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel.

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.

En instance d'appel, l'appelante au principal n'invoque pas la moindre recherche d'emploi ni dès le 15 juin 2022, date de son licenciement, ni pour la période postérieure au 1^{er} novembre 2022, mais se limite à produire des certificats médicaux allant du 23 mai 2022 au 20 novembre 2022.

La salariée ne tire aucune conséquence juridique de ces pièces.

Parmi les pièces versées se trouvent par ailleurs des rapports médicaux des 15 juillet et 21 septembre 2022 du Dr Iulian Tomozei qui déclare suivre l'appelante depuis le 27 juin 2022 « *en raison d'un épisode dépressif franc avec des caractéristiques anxieuses survenu dans un contexte d'harcèlement moral au travail* ».

S'il résulte de ce document que la patiente a présenté une dépression, la teneur de ce document ne permet pas pour autant de retenir que son état dépressif eût été la conséquence directe du licenciement du 15 juin 2022.

La présomption simple attachée à la teneur d'un certificat médical est limitée aux constatations médicales proprement dites et le ressenti subjectif d'un patient, tel qu'il s'exprime dans ses déclarations, ne correspond pas nécessairement à la vérité.

Ces pièces n'attestent partant que de l'état dépressif de la salariée, mais en aucun cas de son lien avec le licenciement du 15 juin 2022.

A cela s'ajoute qu'il résulte d'une ordonnance rendue par le président du tribunal du travail le 20 décembre 2022, ayant statué sur base de

l'article L.521-4 (2) du Code du travail, que ce n'est que le 26 octobre 2022 que PERSONNE1.) s'est inscrite comme demandeur d'emploi.

Au vu des considérations qui précèdent, le jugement est à confirmer en ce que le tribunal du travail a débouté PERSONNE1.) de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Au vu des pièces versées, la Cour retient que PERSONNE1.) n'a pas justifié que son état dépressif serait la conséquence directe du licenciement du 15 juin 2022.

C) Quant au préjudice moral

Le tribunal du travail a alloué à PERSONNE1.) la somme de 1.000 € au titre d'indemnisation de son préjudice moral en relation causale avec le licenciement du 15 juin 2022.

Pour statuer ainsi, il a relevé qu'en l'espèce, la requérante n'a pas justifié qu'elle s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas, vu qu'elle n'a pas établi avoir activement recherché un nouvel emploi.

Au vu des circonstances dans lesquelles le licenciement a été notifié à PERSONNE1.), le tribunal du travail a néanmoins retenu que la requérante a subi un préjudice moral du fait de la résiliation soudaine de son contrat de travail.

PERSONNE1.) conclut aux termes du dispositif de ses conclusions déposées à la Cour le 11 novembre 2024, par réformation, à voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme de 20.000 € au titre d'indemnisation de son préjudice moral. Afin de justifier le bien-fondé de sa demande, elle argumente avoir en dates des 20 et 23 mai 2022 été harcelée moralement par ses supérieurs hiérarchiques PERSONNE2.) et PERSONNE3.).

La société intimée conteste l'existence d'un préjudice moral dans le chef de PERSONNE1.) et conclut, par réformation, à voir déclarer non fondée la demande de l'appelante au principal à ce titre.

Le préjudice moral est constitué en fonction de l'âge et de l'ancienneté de service du salarié, par la situation de précarité et d'insécurité quant à son avenir dans laquelle le salarié est plongé du fait de ce licenciement abusif et de l'atteinte portée à sa dignité de salarié.

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.

La Cour a retenu au vu des développements faits ci-avant que PERSONNE1.) n'a pas établi que son état dépressif attesté par son médecin eût été la conséquence directe de son licenciement.

La Cour constate par ailleurs, que si l'appelante au principal réclame certes des dommages-intérêts pour préjudice moral, elle ne critique pas le tribunal du travail d'avoir retenu qu'elle n'a pas établi qu'elle se serait fait des soucis pour son avenir professionnel, mais fait état d'actes de harcèlement moral de la part de ses supérieurs hiérarchiques qui se seraient déroulés en dates de 20 et 23 mai 2022.

Or tel que relevé déjà à juste titre par le tribunal du travail, à défaut pour PERSONNE1.) de réclamer une indemnisation au titre d'un préjudice spécifique suite au harcèlement moral qu'elle évoque, ses développements relatifs à ces faits, de même que les attestations testimoniales versées par les parties sont à écarter pour défaut de pertinence.

La Cour retient qu'au vu des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu, PERSONNE1.) a subi une atteinte à sa dignité de salariée. Le jugement entrepris est à confirmer en ce que le tribunal du travail a évalué l'indemnité devant revenir à PERSONNE1.) au titre d'indemnisation de son préjudice moral à 1.000 €

III) Quant à la demande de l'ETAT

Le tribunal du travail a rejeté la demande de l'ETAT basée sur l'article L.521-4(5) du Code du travail, « pour faute d'assiette », les indemnités de chômage n'ayant été payées à PERSONNE1.) qu'à partir du 1^{er} novembre 2022.

L'ETAT conclut aux termes d'un appel incident à voir condamner la partie mal fondée à lui payer, par réformation, la somme de 10.427,16 € augmentée des intérêts légaux, au titre de remboursement des indemnités de chômage réglées à PERSONNE1.) pour la période allant du 1^{er} novembre 2022 au 1^{er} mai 2023.

Ni PERSONNE1.) ni la société SOCIETE1.) ne prennent position par rapport à la demande de l'ETAT.

Il importe de rappeler que PERSONNE1.) a été licenciée avec effet immédiat le 15 juin 2022. Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, la décision concernant l'indemnité compensatoire de préavis est censée couvrir la période du 16 juin au 15 août 2022 et le demande

de la salariée en réparation d'un préjudice matériel a été rejetée. Il résulte des pièces versées que l'ETAT a versé des indemnités de chômage à PERSONNE1.) à partir du 1^{er} novembre 2022.

L'assiette du recours de l'ETAT a pour limites la période pour laquelle l'employeur a été condamné au paiement de l'indemnité de préavis et/ou de l'indemnité pour réparation du préjudice matériel, et cela dans la mesure où, pendant cette même période, le salarié a touché des indemnités de chômage (Cour d'appel, 12 novembre 2020, Cal-2020-00272).

Il importe encore de préciser que le recours de l'ETAT ne peut pas porter sur l'indemnité allouée au salarié licencié au titre du préjudice moral (Cour de Cassation, 25 février 2010, n°10/10).

Au vu de ces considérations, c'est à juste titre que le tribunal a rejeté la demande de l'ETAT.

Le jugement entrepris est à confirmer et les appel principal et incidents ne sont pas fondés.

IV) Quant aux indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance a été déclarée fondée, à juste titre par le tribunal du travail pour la somme de 700 €.

Dès lors que la Cour a confirmé le jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement de PERSONNE1.), il convient de retenir que l'employeur a succombé dans son moyen principal, de sorte qu'il ne saurait se voir allouer une indemnité de procédure et est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel.

PERSONNE1.) n'ayant pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est 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 incidents,

les dits non fondés,

confirme le jugement entrepris,

rejette les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure,

condamne la société à responsabilité SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Arzu AKTAS, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.